

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE CONTROLE DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Thèse pour le Doctorat

présentée et soutenue le 27 juin 1942, à 14 heures

PAR

Alfred ERB

MEMBRES DU JURY :

<i>Président</i>	:	M. JAMES
<i>Suffragants</i>	{	M. LAUFENBURGER
		M. FROMONT

IMPRIMERIE PIGALLE
(G. Mazeyrie)
20, BOULEVARD DE CLICHY, PARIS

1942

Nom du candidat : **ERB**

Prénom : **Alfred**

Date de la Soutenance : 27 Juin 1942.

Numéro d'ordre : 61

1

E R B (Alfred)

Le contrôle
de la Réglementation
du Travail

Paris, Mazeyrie, imp. 1942
in-8°, 112 pages

Thèse de Droit
Paris (1942, N° 61)

2

E R B (Alfred)

Le contrôle
de la Réglementation
du Travail

Paris, Mazeyrie, imp. 1942
in-8°, 112 pages

Thèse de Droit
Paris (1942, N° 61)

3

E R B (Alfred)

Le contrôle
de la Réglementation
du Travail

Paris, Mazeyrie, imp. 1942
in-8°, 112 pages

Thèse de Droit
Paris (1942, N° 61)

4

E R B (Alfred)

Le contrôle
de la Réglementation
du Travail

Paris, Mazeyrie, imp. 1942
in-8°, 112 pages

Thèse de Droit
Paris (1942, N° 61)

Nom du candidat : E R B

Prénom : Alfred

Date de la Soutenance : 27 Juin 1942.

Numéro d'ordre : 61

1

E R B (Alfred)

Le contrôle
de la Réglementation
du Travail
Paris, Maxeyrie, imp. 1942
in-8°, 112 pages
Thèse de Droit
Paris (1942, N° 61)

3

E R B (Alfred)

Le contrôle
de la Réglementation
du Travail
Paris, Maxeyrie, imp. 1942
in-8°, 112 pages
Thèse de Droit
Paris (1942, N° 61)

2

E R B (Alfred)

Le contrôle
de la Réglementation
du Travail
Paris, Maxeyrie, imp. 1942
in-8°, 112 pages
Thèse de Droit
Paris (1942, N° 61)

4

E R B (Alfred)

Le contrôle
de la Réglementation
du Travail
Paris, Maxeyrie, imp. 1942
in-8°, 112 pages
Thèse de Droit
Paris (1942, N° 61)



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LE CONTROLE
DE LA RÉGLEMENTATION
DU TRAVAIL

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE CONTROLE DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Thèse pour le Doctorat

présentée et soutenue le 27 juin 1942, à 14 heures

PAR

Alfred ERB

MEMBRES DU JURY :

<i>Président</i>	:	M. JAMES
<i>Suffragants</i>	{	M. LAUFENBURGER
		M. FROMONT

IMPRIMERIE PIGALLE
(G. Mazeyrie)

20, BOULEVARD DE CLICHY, PARIS

1942

**La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses :
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.**



INTRODUCTION

Une bonne inspection du travail est indispensable dans une communauté industrielle moderne, la nécessité d'une telle institution est d'ailleurs reconnue maintenant d'une façon si générale qu'elle paraît presque une évidence, cependant il a fallu des années de discussions et d'expériences avant qu'un système de ce genre fût introduit, même sous une forme rudimentaire, dans les divers pays industriels qui sont à la tête du progrès.

Les toutes premières tentatives de réglementation des conditions du travail en fabrique ont été faites, en quelque sorte, dans l'atmosphère psychologique du vieux système corporatif.

L'expérience a montré que le problème de l'application effective de la législation sur les fabriques devait nécessairement présenter de grandes difficultés et qu'il n'aurait pas pu être résolu en appliquant l'une quelconque des méthodes que l'on avait suivies jusqu'alors pour assurer l'observation des lois.

En France, l'inspection fut confiée successivement à des commissions locales de surveillance dont les fonctions étaient

gratuites, aux inspecteurs de l'enseignement primaire, aux vérificateurs des poids et mesures, aux inspecteurs des mines.

Les premières mesures législatives adoptées en vue de protéger les travailleurs s'appliquaient uniquement, en dehors des lois sur les mines, au travail dans les fabriques, et les inspecteurs chargés de l'application de ces mesures étaient des inspecteurs des fabriques au sens propre du terme. Toutefois, cette législation protectrice s'est graduellement étendue à d'autres domaines de l'activité économique, tendant à protéger le travailleur contre tous les risques auxquels l'expose sa situation sociale et non pas seulement contre les risques matériels ou physiques résultant de son travail. Il s'ensuit que l'inspection des « fabriques » s'est élargie en une inspection du « travail ».

En premier lieu, le champ d'application de la législation, qui n'englobait que les fabriques, a été étendu à toutes les entreprises industrielles, y compris les petits ateliers et les entreprises où le travail est effectué dans des conditions semblables à celles des fabriques, mais ne tend pas directement à des fins de fabrication ou de production (blanchisseries, docks, transports, etc.).

En deuxième lieu, la législation et par conséquent l'inspection a été étendue à d'autres branches de l'activité économique (commerce et distribution, agriculture, transports, etc.).

Troisièmement : des lois nouvelles portant sur des problèmes nouveaux et ardues d'inspection et d'administration sont venues réglementer tant les conditions de travail auxquelles les textes anciens ne s'appliquaient pas — notamment les salaires

— que des questions telles que les assurances sociales, le placement, les migrations et l'enseignement professionnel.

En France, le rôle du service de l'inspection est trop peu connu. Il est loin d'avoir la place qu'il mérite, dans notre organisation administrative, par l'importance de son but.

Ce sont ces raisons qui nous ont semblé rendre opportune cette étude. Nous retracerons d'abord l'évolution historique de l'inspection du travail, ensuite nous étudierons son organisation actuelle, les fonctions et les attributions des inspecteurs. La deuxième partie comprendra l'étude des mesures tendant à assurer le contrôle de la réglementation : les obligations relatives à l'application des dispositions sur la durée du travail, celles qui concernent les salaires, les mesures en rapport avec la sécurité et l'hygiène.

PREMIÈRE PARTIE

LES ORGANES CHARGÉS DU CONTROLE

CHAPITRE PREMIER

HISTORIQUE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du Travail n'est pas une innovation récente. En remontant le cours des âges, nous trouvons déjà des agents gouvernementaux qui, sous des noms divers, assumaient une fonction pouvant présenter quelque analogie avec celle des inspecteurs modernes.

En 1204, une charte de Philippe-Auguste nomme des gardes jurés chez les tisserands d'Etampes. Ils étaient au nombre de 4. Leur rôle consistait à administrer les affaires du métier, veiller à une fabrication honnête, et contrôler la réglementation sur les heures de travail.

Les rois Jean le Bon, Henri III, Henri IV, développèrent l'institution. Les gardes jurés étaient chargés de faire connaître aux maîtres les règlements édictés, d'en vérifier l'application et de consigner sur des registres les résultats de leurs enquêtes. Dans les communautés de femmes, ces attributions furent confiées à des maîtresses jurées. Sous Richelieu, l'inspection

des manufactures était une charge héréditaire. Dès cette époque, les marchands en achetant la charge, essayèrent de se débarrasser du contrôle des anciens inspecteurs de toile.

C'est le 13 août 1669 que Colbert créa un véritable service d'inspecteurs, connus d'abord sous le nom de commis, appelés plus tard inspecteurs de manufactures ou inspecteurs de fabriques.

Colbert avait trouvé l'industrie française dans un mauvais état. Désireux de lui donner un nouvel essor, désireux surtout de concurrencer l'industrie étrangère, il entreprit de réglementer la production. Il confia à ces agents spéciaux la tâche de veiller à l'observation des nouveaux règlements.

Des inspecteurs généraux avaient pour charge, en dehors de la préparation des règlements, de renseigner le pouvoir central sur l'importance de chaque industrie et les lieux les plus propres à la création de nouvelles manufactures.

Par un arrêté du 21 décembre 1736, ils furent remplacés par des inspecteurs ambulants qui devaient veiller par de fréquentes visites à l'exécution des règlements.

Des inspecteurs techniciens devaient surveiller et améliorer la technique de l'industrie dans tout le royaume.

Les inspecteurs ordinaires avaient la mission d'enregistrer les nouveaux règlements, d'en vérifier l'application. Ils étaient les supérieurs des gardes jurés dont ils contrôlaient les registres. Ils s'assuraient également si les fabricants étaient membres de la corporation et possédaient un certificat de maîtrise. Leurs fonctions leur commandaient de s'occuper du paiement des salaires aux ouvriers. Ils intervenaient en cas de grève.

La surveillance de l'industrie des cuirs, du papier, était

confiée à des inspecteurs particuliers nommés par des états provinciaux ou des pays d'élection.

En 1740, apparaissent les sous-inspecteurs. Ils contrôlaient les matières intervenant dans la fabrication des étoffes et dressaient contravention à ceux des fabricants qui avaient enfreint aux règlements.

Dès 1671, Colbert fit des gardes jurés de véritables agents de l'autorité royale. Ils accomplirent des tournées et adressèrent des rapports aux inspecteurs des manufactures. Ils visitaient les marchands et les fabricants. Chacun apposait sur la toile contrôlée sa marque portant son nom. Ils étaient tenus pour responsables vis-à-vis des inspecteurs chargés de les surveiller. Leurs relations étaient peu courtoises.

Pour accéder au grade d'inspecteur, il fallait satisfaire à un examen spécial. Quelquefois, cependant, la nomination était faite par recommandation. L'inspecteur prêtait serment à l'intendant qui lui conférait une commission contenant le dénombrement des lieux la composant. En principe, il n'y avait qu'un inspecteur par intendance.

L'inspecteur recevait communication de toutes les instructions, règlements ou circulaires le concernant. Il devait les conserver et les remettre à son successeur avec un inventaire.

L'inspecteur n'était pas rétribué par l'Etat. Il percevait un droit de marque lors de l'apposition sur les étoffes du plomb de contrôle et de garantie. Il était rémunéré sur le montant total de la recette et cela n'allait pas sans soulever de grandes difficultés avec les gardes. Parfois même, comme dans les pays d'élection, les Etats fournissaient eux-mêmes les appointements nécessaires.

Pour mettre un terme aux conflits suscités par ce mode de

rétribution il fût créé une caisse générale du droit de marque dont la perception fut confiée à des agents particuliers.

Les inspecteurs pouvaient en outre recevoir des gratifications. Ils bénéficiaient de la franchise postale, de congés, d'une retraite. Ils étaient exempts d'impôts et de toute charge publique.

La tâche de l'inspecteur était ainsi définie : « l'inspecteur est l'homme envoyé dans les provinces pour examiner l'état des arts et du commerce, pour observer les causes de la lenteur des progrès dans les différentes parties, pour indiquer et rechercher les moyens propres à leur donner de l'extension et à les conduire à la perfection dont elles sont susceptibles ». (Encyclopédie méthodique).

Ils s'occupaient également du paiement des salaires, de la limitation des heures de travail, du règlement des conflits.

Ces fonctions très étendues exigeaient une compétence très vaste. Ils effectuaient des visites nombreuses dans toutes les fabriques publiques ou privées. Ils avaient le droit de pénétrer dans les entreprises de jour et de nuit, au besoin même de forcer les portes quand l'accès d'un établissement leur était refusé.

En cas d'infraction, ils dressaient procès-verbal. La juridiction administrative était chargée de la répression des contraventions. Les visites nombreuses donnaient aux inspecteurs l'occasion de recueillir une documentation précise et détaillée relative à chaque branche de l'industrie et à la production de chaque établissement. Ils fournissaient des rapports, des états périodiques de leurs visites, dressaient des statistiques, faisaient des enquêtes.

La fonction exigeait des qualités intellectuelles très déve-

loppées. L'inspecteur était un agent technique recherchant des méthodes nouvelles susceptibles d'améliorer les procédés de fabrication. Il faisait, en outre, œuvre de vulgarisation en essayant de répandre, chez les fabricants, les nouvelles machines dont il avait connaissance, et en publiant des ouvrages sur des questions industrielles ou commerciales.

Une tâche pareille était souvent au-dessus des hommes qui devaient la remplir. Les inspecteurs furent critiqués. La mission était pénible et bien souvent l'inspecteur était tenté de céder à des tentations venant des patrons. Ils étaient tenus pour responsables des règlements qu'ils étaient chargés d'appliquer. Ils subissaient toutes sortes d'injures et même de mauvais traitements.

Ils ne pouvaient pas compter sur l'appui des juges dont les décisions étaient souvent marquées d'une évidente partialité.

Les Pouvoirs Publics, de leur côté, ne leur fournissaient pas l'aide qu'ils étaient en droit d'attendre. Le manque d'unité de direction, les instructions contradictoires paralysèrent leur activité.

Cependant, malgré toutes ces difficultés le service fit œuvre utile. Il donna à l'industrie française un prodigieux essor par la mise en application des règlements, des conseils qu'il prodigua aux fabricants.

La loi du 27 septembre 1792 supprima les bureaux établis pour la visite et la marque des étoffes, ainsi que les inspecteurs préposés à ce service. On lui enlevait par là toute possibilité d'action. En 1841 on essayait de reconstituer la fonction. Il a fallu attendre les lois de 1874 et de 1892 pour y parvenir définitivement.

L'INSPECTION DU TRAVAIL DE 1841 à 1872

C'est la campagne de pétitions menée depuis 1828 sur l'initiative de la Société industrielle de Mulhouse qui provoqua, en France, le vote de la première loi de réglementation du travail : la loi du 22 mars 1841.

Cette loi pose les premières assises du régime social contemporain. Un grand mouvement de propagande et de lutte entrepris par des philanthropes et des manufacturiers avait précédé cette loi. Une enquête fut décidée auprès des chambres de commerce, des conseils de prud'hommes, des conseils généraux de l'agriculture et du commerce. L'Académie des Sciences morales et politiques, chargea d'enquêter sur le sort de la classe laborieuse deux de ses membres : Benoist et Villermé.

Les travaux de ce dernier eurent une influence considérable. Ils firent ressortir l'urgence d'une loi destinée à prévenir le dépérissement effrayant de la population infantile. Des enfants de 6, 7 et 8 ans « restent de 16 à 17 heures debout, sans presque changer de place, ni d'attitude, ce n'est plus là un travail, une tâche, c'est une torture » (1). Pour arriver à l'usine et retourner le soir chez eux, ils doivent souvent parcourir de longues distances. « Il faut voir cette multitude

(1) Villermé : *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures*, tome II.

d'enfants, maigres, hâves, couverts de haillons, qui s'y rendent pieds nus par la pluie et la boue, portant à la main et quand il pleut, sous leur vêtement devenu imperméable par l'huile des métiers tombée sur eux, le morceau de pain qui doit les nourrir jusqu'au soir ».

Ces lignes donnent une idée suffisante des conditions inhumaines dans lesquelles travaillaient ces enfants. La simple humanité commandait d'agir. L'avenir du pays, menacé de la disparition d'hommes forts et valides, exigeait un remède urgent à ces abus. Le gouvernement se décida enfin d'intervenir.

L'élaboration de la loi fut ardue, elle dura 14 mois. Le projet présenté à la Chambre des députés, puis à la Chambre des pairs, subit diverses modifications.

La question discutée était de savoir à qui serait confié le soin de faire respecter la loi nouvelle. La nécessité ne pouvait faire de doutes, des divergences existaient quant au choix des inspecteurs.

La Chambre des pairs désirait que la mission fut confiée aux agents administratifs, préfets, sous-préfets, maires, ou à des agents techniques tels que les inspecteurs primaires. D'autres proposaient les conseillers d'arrondissement ou les officiers de police judiciaire.

La majorité se prononçait pour la création d'un corps d'agents spéciaux, mais le choix de ces agents soulevait encore un problème délicat. Et, enfin, ces agents seraient-ils rétribués, ou non ?

Devant de telles difficultés, le gouvernement adopta la solution de l'article 10 de la loi :

« Le gouvernement établira des inspecteurs pour surveiller et assurer l'exécution de la présente loi. Les inspecteurs pour-

ront se faire accompagner par un médecin commis par le préfet, en cas de contravention ils dresseront des procès-verbaux qui feront foi, jusqu'à preuve du contraire ».

L'article était conçu en termes volontairement vagues et laissait ainsi au gouvernement le choix du système d'inspection.

La loi du 22 mars 1841 limitait à 8 heures le travail des enfants de 8 à 12 ans et à 12 heures le travail des enfants de 12 à 16 ans.

Le gouvernement fit des efforts louables pour organiser l'inspection. Dans une circulaire qu'il adressait aux préfets, le ministre du Commerce indiquait dans quel esprit la loi devait être appliquée. Il recommandait d'agir par persuasion pour faire entrer ses prescriptions dans les habitudes industrielles. Cette mission d'influence et de persuasion devait être confiée à des personnes haut placées dans l'estime et la confiance de leurs concitoyens. Conformément aux Instructions ministérielles, les préfets convoquèrent dans chaque arrondissement où l'utilité était constatée, des commissions locales de surveillance ou « comités d'inspection locale » composées de notabilités du monde industriel, de fonctionnaires retraités, d'inspecteurs de l'enseignement primaire, de ministres du culte, de personnes investies de fonctions électives. Leurs fonctions étaient gratuites.

Ces commissions furent impuissantes à assurer l'exécution de la loi. Elles craignirent de susciter des irritations, elles voulurent ménager ceux avec qui leurs rapports de confraternité étaient quotidiens et la loi restait impuissante et stérile.

La Société Industrielle de Mulhouse exprimait l'avis que la loi eût été mieux observée *si on avait chargé pour veiller à son exécution des hommes investis de fonctions spéciales*

rétribuées. Le gouvernement fit appel soit aux vérificateurs des poids et mesures, soit aux inspecteurs de l'instruction primaire.

Dès 1847, on songea à organiser autre chose. Le baron Dupin, rapporteur d'un projet gouvernemental, préconisa la création d'un service spécial comprenant des inspecteurs salariés pour assurer l'exécution des dispositions relatives au travail des enfants dans les manufactures. Les événements de 1848 empêchèrent la réalisation de l'œuvre.

En attendant, le système de la loi de 1841 continuait à être le seul en application et la loi restait lettre morte. Par un décret du 7 décembre 1868, le gouvernement impérial chargea les ingénieurs des mines de la surveillance du travail des enfants dans les manufactures. Mais l'importance et la multiplicité de leurs occupations professionnelles ne leur permettaient pas d'exécuter une surveillance active et en fait la situation ne changea pas.

Le 28 juin 1870, le gouvernement déposait au Sénat un projet de loi. Mais la guerre en empêcha la discussion.

Entre temps quelques départements, comme la Seine, le Nord, le Tarn, avaient organisé, à leurs frais, une inspection locale rétribuée qui donna des résultats appréciables.

Première organisation du service

Telle était la situation lorsque, le 19 juin 1871, l'Assemblée Nationale fût saisie d'une proposition de loi de M. Ambroise JOUBERT, sur le travail des enfants employés dans les manufactures et qui devait aboutir au vote de la loi

du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie.

La loi instituait des agents d'exécution et des commissions de contrôle.

Au premier rang des agents d'exécution venaient « 15 inspecteurs divisionnaires du travail des enfants et des filles mineures ». Nommés par le gouvernement, ils étaient choisis sans examen préalable sur une liste de présentation composée d'ingénieurs civils, d'élèves diplômés de l'Ecole centrale des Arts et Manufactures, de l'Ecole des Mines, d'industriels qui avaient dirigé des établissements importants, d'inspecteurs départementaux ayant exercé au moins trois ans.

L'inspecteur divisionnaire avait accès dans tous les établissements, manufactures, usines, chantiers, ateliers, visitait les enfants, exigeait la présentation du registre, des livrets prévus par l'art. 10 de la loi. Toute contravention était constatée par un procès-verbal qui faisait foi, jusqu'à preuve contraire. Des rapports mensuels rendaient compte de la manière dont étaient observées les prescriptions légales.

Pour seconder les inspecteurs divisionnaires, la loi dans son art. 21 avait prévu des inspecteurs départementaux nommés et rétribués par les conseils généraux et relevant du préfet. En vue d'assurer l'unité d'action, ils devaient communiquer aux inspecteurs divisionnaires leurs procès-verbaux avant de les transmettre au parquet.

A côté des inspecteurs, le législateur de 1874 conservait les commissions locales, mesure dictée par des raisons à la fois budgétaires et décentralisatrices. Elles étaient composées de 5 à 7 membres recrutés par le préfet sur une liste de présentation arrêtée par le conseil général. Renouvelables tous les

5 ans, elles devaient comprendre au moins un ingénieur, un inspecteur primaire, un ingénieur des mines.

Au terme de l'art. 20 de la loi elles avaient pour but :

1° de veiller à l'exécution de la loi,

2° de contrôler le service de l'inspection,

3° d'adresser au préfet des rapports, concernant le service, qui devaient être transmis au ministre et communiqués à la commission supérieure instituée auprès de ce dernier.

Eveiller dans les milieux ouvriers et patronaux le sentiment de l'utilité de la loi et de le faire pénétrer dans l'esprit des populations ouvrières et dans les mœurs industrielles, telle était leur mission. Elles devaient être en un mot les auxiliaires des inspecteurs et avaient à leur égard un droit de contrôle purement moral.

Enfin l'art. 23 de la loi prévoyait la création d'une commission supérieure de neuf membres auprès du ministère du Commerce, chargée de compléter en dernier ressort les moyens de contrôle du service et d'assurer l'uniformité dans l'application de la loi. Ses membres, élus pour trois ans, étaient désignés par le Président de la République sur présentation du ministre du Commerce. Son rôle était :

1° de veiller à l'application uniforme de la loi,

2° de donner son avis sur tous les règlements à faire et généralement sur les diverses questions intéressant les travailleurs protégés,

3° d'arrêter les listes de présentation des candidats pour la nomination des inspecteurs divisionnaires.

Elle devait enfin adresser tous les ans un rapport au Président de la République sur les résultats de l'inspection.

Quelles que soient les critiques que l'on ait pu adresser ultérieurement au système de la loi de 1874 et bien, qu'en fait, il n'ait pas donné tous les résultats qu'en avaient espéré ses auteurs, on aurait tort d'en médire. Le législateur de 1874, profitant des enseignements que comportait l'échec du régime de 1841, se débarrassait, d'un coup, de quelques formules surannées sur lesquelles s'appuyait ce système, et adoptait un ensemble de principes qui ont été repris, plus tard, en grande partie, par la loi du 2 novembre 1892, et sur lesquels repose l'organisation actuelle.

L'institution de la commission supérieure, qui a été l'une des plus heureuses innovations de la loi de 1874, s'est montrée si nécessaire qu'elle a survécu, depuis cinquante ans, sans presque aucun changement. Composée d'hommes dévoués et compétents, dont plusieurs sont membres du Parlement, elle a apporté au pouvoir central un concours des plus précieux. Non seulement elle a contribué à la préparation des règlements d'administration publique, auxquels la loi avait renvoyé pour les détails d'application, et étudié toutes les questions se rattachant à la réglementation du travail; mais elle a su, parfois, prendre sa part de responsabilité dans l'application des dispositions qui soulevaient le plus de réclamations des industriels.

Enfin, la loi de 1874 a consacré le principe de la création d'un corps spécial composé d'agents techniques nommés d'après certaines règles constituant des garanties de compétence. Elle n'a pas, sans doute, proscrit la nomination par voie d'examen ou de concours, mais le fait que les inspecteurs divisionnaires

étaient nommés par le gouvernement sur une liste de présentation dressée par la commission supérieure et portant trois candidats pour chaque emploi disponible, permettait, certes, une bonne sélection.

Sans aucun doute, en 1874, un progrès très sensible a été réalisé sur la législation antérieure. Mais l'expérience révéla de nombreuses lacunes qu'il était nécessaire de combler.

Les commissions locales, nommées par les conseils généraux, avaient un véritable rôle d'inspection en même temps qu'un droit de contrôle sur les inspecteurs.

Cette institution ne fut pas heureuse et, en fait, ou bien les commissions ne fonctionnèrent pas, dans la majorité des cas, ou bien elles outrepassèrent parfois leur compétence, ce qui fit grand tort à l'activité et au prestige des inspecteurs.

Les inconvénients de l'inspection multiple tenaient à ce que la loi de 1874 avait institué à côté des inspecteurs divisionnaires, fonctionnaires d'Etat, des inspecteurs départementaux nommés par les conseils généraux. Ceci créait une dualité fort préjudiciable à l'unité de vue et d'action et un manque d'homogénéité dans le service.

Une autre cause empêcha le système de produire son effet utile : ce fut l'insuffisance numérique du personnel. En instituant les inspecteurs divisionnaires, le législateur avait en vue de créer un noyau autour duquel viendraient se grouper une foule d'inspecteurs auxiliaires. Or, seuls quelques départements, comme la Seine, le Nord, la Seine-Inférieure, firent les sacrifices nécessaires. Au moment du vote de la loi de 1892, 20 départements seulement sur 87 possédaient une inspection départementale.

Malgré ces inconvénients, l'inspection produisait des résultats intéressants, qui n'apparurent pas beaucoup peut-être pendant les premières années. Mais au fur et à mesure que les inspecteurs prenaient pied dans leur circonscription, leur action s'y faisait mieux et plus fréquemment sentir.

CHAPITRE II

L'ORGANISATION ACTUELLE DU SERVICE DE L'INSPECTION

Bien que très supérieure au régime antérieur, la législation de 1874 avait depuis longtemps paru insuffisante en ce qui concernait son champ d'application, l'étendue des dispositions protectrices et l'organisation du système de contrôle. Diverses propositions furent émises en vue de la modifier.

Une commission, dont le rapporteur fut M. Wadington, se chargea de les étudier et soumit un projet à la Chambre en 1881. Il n'aboutit pas. Ce n'est que le 13 novembre 1886, que le ministre du Commerce, qui avait chargé la commission supérieure de préparer la réforme de la loi de 1874, déposait sur le bureau de la Chambre un projet de loi qui, après de multiples vicissitudes et de longs débats, devait aboutir au vote de la loi du 2 novembre 1892 sur la réglementation du travail des enfants et des femmes employés dans les établissements industriels.

Cette loi allait donner à l'inspection du travail une impul-

sion nouvelle. Elle réorganisa le service sur des bases beaucoup plus larges, tout en lui assurant une plus grande homogénéité. Il faut signaler les caractéristiques du système pour permettre de dégager les tendances et les principes généraux de la législation en vigueur.

1. Tout en maintenant aux inspecteurs les qualifications de « divisionnaires » et de « départementaux », la loi du 2 novembre 1892 a supprimé la dualité qui existait dans le corps de l'inspection. Elle en a fait un service homogène, hiérarchisé, dont tous les agents dépendent directement de l'Etat.

2. Elle a spécialisé le service, c'est-à-dire sa formation à l'aide d'agents dont l'inspection constitue l'unique fonction et la préoccupation constante.

3. Elle a assuré le recrutement par la voie d'un concours embrassant l'ensemble des connaissances dont les agents peuvent avoir besoin, afin d'obtenir les garanties de compétence désirables. Comme conséquence, elle a, d'une part, évité que l'inspection ne devienne le refuge de ceux qui n'ont pas réussi dans d'autres carrières et, d'autre part, permis aux inspecteurs d'acquérir peu à peu l'expérience du service sous la direction de leurs aînés, leur zèle étant d'ailleurs stimulé par l'avancement hiérarchique.

4. Elle a consacré l'institution des inspectrices du travail dont l'essai avait commencé dans le département de la Seine sous le régime de la loi de 1874.

5. Elle a supprimé les commissions locales, qui s'étaient révélées comme des organismes superflus, sinon nuisibles à la bonne application de la loi, et les a remplacées par des commissions départementales qui n'ont aucun rôle d'inspection

active, qui ne possèdent ni le droit de visite des ateliers ni le contrôle des inspecteurs.

Le contrôle de l'application des lois réglementant le travail est assuré par le Service de l'inspection du Travail. Aux termes de l'article 100 du livre II du Code du Travail. Le corps des inspecteurs comprend :

1. des inspecteurs divisionnaires,
2. des inspecteurs ou inspectrices départementaux placés sous l'autorité de l'inspecteur divisionnaire.

Une loi récente a créé des inspecteurs généraux.

L'inspection du travail, c'est-à-dire le corps des fonctionnaires chargés de l'application directe et constante des lois réglementant les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels et commerciaux se compose donc, dans l'ordre hiérarchique, d'inspecteurs généraux, d'inspecteurs divisionnaires, d'inspecteurs et d'inspectrices divisionnaires adjoints, d'inspecteurs et d'inspectrices du travail.

La direction administrative des services d'inspection est assurée par la Direction générale du travail et de la main-d'œuvre. Ses tâches se définissent ainsi : elle centralise toutes les questions relatives au travail, dont celles qui concernent l'inspection du travail proprement dite. Un autre aspect important des tâches qui lui incombent au point de vue de l'inspection est offert par la préparation des lois, décrets, arrêtés, etc., concernant les questions traitées par les inspecteurs du travail, ainsi que par la rédaction d'instructions adressées aux inspecteurs, en vue de l'unité de l'interprétation des textes législatifs et réglementaires. Elle tranche les cas délicats d'application des lois qui lui sont soumis par les inspecteurs divisionnaires

du travail, elle procède à de nombreuses enquêtes, soit de sa propre initiative, soit à la demande du Conseil supérieur du travail, de la commission supérieure du travail ou d'organismes ou personnes intéressés.

Les inspecteurs divisionnaires sont chacun à la tête d'une préfecture régionale, partagée elle-même, aux fins de l'inspection du travail, en sections. A la tête de chaque section est placé un inspecteur ou une inspectrice du travail.

L'inspecteur divisionnaire est le chef hiérarchique des inspecteurs et inspectrices du travail de sa circonscription. Il dépend directement du directeur général du Travail et, en conséquence du ministre du Travail. Il coordonne les efforts des inspecteurs et inspectrices du Travail placés sous son autorité, il les conseille chaque fois qu'il est nécessaire et il contrôle leur activité. Pour exercer ce contrôle, il effectue des visites d'établissements accompagné ou non des inspecteurs chargés de leur surveillance, il reçoit chaque mois le relevé des visites effectuées par les inspecteurs avec indication des observations : mises en demeure prononcées ou procès-verbaux dressés au cours des visites. L'inspecteur divisionnaire communique au ministre du travail des notes signalétiques exposant la manière dont les inspecteurs qu'il a sous ses ordres exercent leur fonction. Il lui adresse aussi des communications relatives aux difficultés qu'il rencontre dans l'accomplissement de sa mission, aux réclamations qu'il reçoit, aux doutes qui peuvent naître dans son esprit sur l'interprétation d'une loi ou d'un règlement.

Il est également tenu à l'envoi :

1° d'un état trimestriel des accidents,

2° d'un état trimestriel des procès-verbaux dressés,

3° d'un rapport annuel relatif au fonctionnement du service et à l'application des lois.

A ce rapport doit être annexé, l'état récapitulatif des établissements visités au cours de l'année.

L'inspecteur divisionnaire est assisté dans l'exercice de ses fonctions par des inspecteurs et inspectrices.

En 1874. les inspecteurs divisionnaires étaient choisis parmi les ingénieurs, ou élèves diplômés de l'Ecole centrale ou de l'Ecole des Mines. Les inspecteurs départementaux étaient désignés, sans examen préalable, par les conseils généraux.

La loi de 1892 posa le principe de la nécessité d'un concours et en facilita l'accès aux élèves diplômés de l'Université en leur accordant 30 points d'avance. Ceci avait pour résultat d'écarter les ouvriers ce qui souleva de violentes critiques.

Les inspecteurs divisionnaires sont choisis parmi les inspecteurs départementaux. Ceux-ci sont nommés par arrêté du ministre du Travail, après un concours dont la commission supérieure arrête les conditions et le programme. Le concours des candidates inspectrices porte sur le même programme, sauf en certaines matières.

Les candidats admis sont nommés inspecteurs stagiaires. Ils sont titularisés après un stage d'un an, et gravissent ensuite successivement les échelons de la hiérarchie.

Les inspecteurs ou inspectrices peuvent être désignés pour assister dans son contrôle l'inspecteur divisionnaire et le suppléer en cas d'absence. Ces inspecteurs et inspectrices, chargés du contrôle, continuent à assurer le service dans leur section

et sont choisis parmi ceux qui sont inscrits au tableau d'avancement pour le grade d'inspecteur divisionnaire.

Une prestation de serment est exigée de l'inspecteur avant son entrée en fonction. Au serment professionnel s'ajoute un serment spécial. Il doit s'engager à ne pas révéler les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont il prendra connaissance. Cette prestation est reçue par le préfet. Toute infraction à un pareil engagement est réprimée.

Pour le fonctionnement du service, le pays est divisé en préfectures régionales. A la tête de chacune d'elles est placé un inspecteur divisionnaire. Chaque circonscription est divisée en autant de sections territoriales qu'il existe d'inspecteurs dans la circonscription. Les sections territoriales des inspectrices chevauchent sur les sections des inspecteurs, sans toujours correspondre avec elles. Les inspecteurs et les inspectrices dont le pouvoir s'étend sur le même territoire, inspectent des établissements différents. Les sections d'inspection sont délimitées de manière à répartir au mieux le travail. Il est tenu compte de la densité des établissements, de leur importance, des facilités de contrôle et des moyens de communication. Pour ces raisons, la superficie des sections varie dans une mesure considérable.

Les inspecteurs ont leur résidence dans la ville désignée par le décret d'institution des circonscriptions territoriales. La condition de résidence n'est pas sans importance juridique. Elle doit être fixe, de manière à être connue de tout le monde.

L'entretien du service de l'inspection départementale est maintenant à la charge de l'Etat. Agents de l'Etat, comme les inspecteurs divisionnaires, les inspecteurs départementaux sont désormais rétribués par lui.

Les fonctionnaires de l'inspection du travail touchent leur

traitement auquel s'ajoutent des frais de mission et de bureau dont le montant varie selon la section. Ils bénéficient, en outre, des avantages relatifs au congé annuel et à la retraite, accordés à tous les fonctionnaires.

ORGANISMES CONCOURANT A L'INSPECTION DU TRAVAIL

Le rapport sur l'application de la loi de 1874 constatait l'inaction quasi complète des commissions locales qu'elle avait instituées pour suppléer à l'insuffisance du corps des inspecteurs. Aussi, lors du vote de la loi du 2 novembre 1892, leur abolition ne souleva aucune difficulté, d'autant plus qu'en fait la plupart avaient cessé d'exister. On reconnut néanmoins l'utilité de créer des organismes qui seconderaient les inspecteurs dans l'accomplissement de leur tâche.

COMMISSION SUPÉRIEURE

En raison des services qu'elle avait rendus, on décida de maintenir la commission supérieure du Travail. Sa composition seulement fut modifiée par l'introduction de représentants gouvernementaux. Les fonctions des membres sont gratuites.

Le rôle de cette commission est de :

1° Veiller à l'application uniforme et vigilante de la loi, à ce que son interprétation soit identique par tous les inspecteurs, à ce que les dérogations accordées le soient toujours dans les limites légales;

2° donner son avis sur les règlements à faire et généralement sur les diverses questions intéressant les travailleurs protégés.

Le gouvernement est tenu de prendre son avis, non de le suivre. Elle peut le donner sous diverses formes : en faisant un rapport sur les règlements élaborés par le Conseil d'Etat ou en préparant les projets de règlements à soumettre à ce dernier.

3° arrêter les conditions d'admissibilité des candidats à l'inspection divisionnaire et départementale et le programme du concours qu'ils doivent subir.

Aux termes de l'art. 114 du Code du travail, le président de la commission doit présenter annuellement un rapport sur le fonctionnement du service et les résultats, qui doit être publié dans le mois de son dépôt au *Journal Officiel*. Des rapports très intéressants ont été fournis jusqu'en 1913. Pendant la guerre, leur publication a été suspendue et n'a jamais été reprise depuis.

COMMISSIONS DÉPARTEMENTALES

Pour remédier aux inconvénients soulevés par le contrôle des commissions locales composées d'industriels, le législateur de 1892 décida de créer des commissions purement consultatives.

Il est institué obligatoirement une commission par département. Il peut en être créé plusieurs si l'importance industrielle de la région l'exige.

La loi de 1892 ne précisait ni la composition ni les attributions de ces commissions. Nombre de départements négligèrent de réunir les commissions prévues. Ce rouage, dont l'utilité pouvait être grande, tendait à disparaître. Pour y remédier, on vota une loi du 16 juillet 1932, qui modifia les art. 115 et 116 du code relatifs aux commissions départementales et créa les art. 115 *a* et 116 *a* nouveaux.

Il y a désormais dans ces commissions :

1° des membres de droit : préfet, inspecteurs divisionnaire et départementaux, directeur de l'Office départemental de placement;

2° des membres élus : conseillers généraux, conseillers prud'hommes, conseillers municipaux, représentants en nombre égal des organisations ouvrières et patronales du département. La durée du mandat est de six ans.

Elles sont chargées de présenter, sur l'exécution de la réglementation du travail et les réformes utiles, des rapports qui doivent être transmis au ministère du Travail.

Leur compétence s'étend à tous les travailleurs du commerce, de l'industrie et de l'agriculture. Le ministre ou le préfet peuvent les charger d'études relatives à l'application des lois ouvrières. Elles peuvent donner leur avis sur les projets ou propositions législatives, émettre des vœux sur les améliorations qu'elles jugent utiles, mais elles ne doivent pas contrôler l'application des mesures légales, ni surveiller la conduite des inspecteurs.

OFFICIERS DE POLICE JUDICIAIRE

Concurremment avec les inspecteurs, les lois du 2 novembre 1892, 12 juin 1893, 30 mars 1900, 11 juillet 1903, ont accordé le droit de poursuivre les infractions à leurs dispositions, aux officiers de police judiciaire : commissaires de police, maires, procureurs de la République, juges de paix, juges d'instruction, officiers de gendarmerie.

Ce droit leur a été reconnu dans les limites du droit commun. Ils ne peuvent pénétrer dans les établissements en vue de relever une contravention que lorsqu'elle leur a été

dénoncée, qu'elle est connue d'eux, dans le cas de flagrant délit ou de mandat décerné par un juge d'instruction.

A diverses reprises, des instructions ministérielles ont appelé l'attention des administrations préfectorales sur le concours important que pourraient apporter au service de l'inspection les agents de police dans les villes, les gendarmes et les gardes-champêtres dans les campagnes.

D'autre part, la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire décide dans son art. II que les officiers de police judiciaire sont chargés de veiller à son exécution, conjointement avec les inspecteurs du travail.

Concurremment avec ceux-ci, ils doivent encore assurer l'exécution des dispositions du Livre I, énumérées à l'art. 107, relatives au contrat d'apprentissage, aux cautionnements, aux salaires des ouvriers à domicile, aux économats, aux allocations familiales, à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

CHAPITRE III

FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS DES INSPECTEURS

Les inspecteurs et inspectrices du travail ont pour mission d'assurer dans leur section l'application de l'ensemble des textes légaux et réglementaires relevant de l'inspection du travail. Ils effectuent leur travail au moyen de visites dans les établissements et par tout autre moyen de contrôle mis à leur disposition, mais la visite des établissements constitue leur tâche principale.

Depuis la première organisation du service par la loi de 1874, leurs attributions se sont considérablement accrues au fur et à mesure que se développait la législation protectrice.

Les inspecteurs doivent veiller à l'observation des dispositions du Livre II du code du travail concernant :

— l'hygiène et la sécurité,

— la protection des femmes et des enfants en ce qui

concerne l'âge d'admission, le travail de nuit, les dangers auxquels ils peuvent être exposés,

— la durée du travail des ouvriers ou employés de l'un ou l'autre sexe, employés dans les établissements industriels et commerciaux,

— l'interdiction du travail de nuit aux ouvriers dans les boulangeries et pâtisseries,

— le repos hebdomadaire des ouvriers et employés dans les établissements industriels et commerciaux et celui des jours fériés pour les femmes, enfants,

— le repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants,

— la surveillance des enfants employés dans les professions ambulantes et les théâtres,

— l'emploi des étrangers,

— les congés payés,

— les allocations familiales,

— le placement des travailleurs étrangers.

Les inspecteurs doivent aussi veiller à l'exécution des dispositions relatives au contrat d'apprentissage, aux cautionnements, aux salaires des ouvriers à domicile dans l'industrie du vêtement, aux paiements des salaires, aux économats.

Outre la surveillance de l'observation des multiples prescriptions réglementant le travail, les inspecteurs ont à s'acquitter d'un certain nombre de tâches accessoires.

Ils doivent enregistrer les déclarations d'accidents qui leur sont transmises par les Mairies. Cette obligation les amène à faire des enquêtes sur les causes des accidents survenus.

Ils doivent accorder aux chefs d'entreprises les dérogations aux prescriptions que le législateur a autorisées en tenant compte des nécessités industrielles et sociales.

Les inspecteurs sont tenus de communiquer à l'inspecteur divisionnaire :

- 1° l'itinéraire de leurs tournées,
- 2° un état mensuel des visites effectuées,
- 3° un état trimestriel des accidents déclarés,
- 4° un état trimestriel des procès-verbaux dressés,

5° des statistiques portant notamment sur le nombre des établissements de la région, sur le personnel, les salaires, la durée du travail dans chaque branche,

6° des rapports mensuels relatifs à l'activité des divers établissements compris dans leur circonscription, des rapports annuels ayant pour but de faire connaître la manière dont les lois sont appliquées. Conçus selon un plan identique, ces rapports sont, le cas échéant, publiés au bulletin de l'inspection du travail. Dans ce bulletin figurent aussi des travaux personnels des inspecteurs, études fort intéressantes sur des questions techniques et autres.

Les inspecteurs entretiennent, par ailleurs, une correspondance volumineuse avec l'administration, avec les industriels sollicitant des renseignements ou des dérogations, etc...

Les inspecteurs doivent tenir soigneusement, pour les transmettre à leurs successeurs, des archives comprenant des textes de lois, de règlements, de circulaires, un relevé complet des établissements soumis à leur contrôle avec des fiches particulières pour chacun d'eux, des dossiers relatifs aux affaires spéciales qu'ils ont à traiter, etc.,

Ce sont là les divers aspects de l'activité que les inspecteurs du travail déploient dans l'exercice de leur mission générale de contrôle des lois sociales.

Mais, pour que leur tâche ainsi comprise puisse avoir tous les effets utiles qu'on est en droit d'attendre, il a paru indispensable de doter les inspecteurs de pouvoirs qui leur soient propres et qui les mettent en mesure d'exercer leurs fonctions en toute indépendance des parties intéressées.

Les pouvoirs de contrôle de l'inspection comportent deux droits étroitement solidaires, mais qu'on dissociera pour la clarté de l'analyse :

- 1° le droit de libre entrée dans les établissements,
- 2° le droit de libre contrôle des locaux de travail.

La consécration formelle du droit d'accéder librement aux établissements soumis à l'inspection du travail est évidemment une condition préalable et indispensable pour l'exercice des fonctions de contrôle.

En effet, à défaut d'une stipulation expresse de ce genre, les agents de contrôle risqueraient de se voir opposer la garantie de l'inviolabilité du domicile, garantie qui est parfois censée couvrir non seulement les locaux d'habitation proprement dits, mais encore les locaux affectés à l'exploitation de la profession ou de l'industrie de l'employeur. Et, en fait, du moins à ses débuts, l'inspection du travail s'est heurtée à cet obstacle : les agents de contrôle ne pouvaient pénétrer dans les établissements qu'avec le consentement de l'employeur ou sur mandat spécialement délivré par les autorités judiciaires.

Mais il devait apparaître bientôt que cette garantie d'ordre privé ne pouvait être invoquée pour faire échec au contrôle de l'application des lois d'ordre public. Cette nécessité s'imposait

déjà lorsque l'entrepreneur faisait appel à une main-d'œuvre étrangère à sa famille, elle devenait impérieuse lorsque l'employeur avait recours à un outillage mécanique exposant son personnel à des risques parfois graves pour sa santé et sa sécurité.

La première garantie de ce droit est que les inspecteurs, dûment légitimés, puissent exercer leur droit de libre entrée dans les établissements sans avertissement préalable. Seule une visite imprévue permet à l'agent de surprendre, en quelque sorte sur le vif, l'état véritable des conditions de travail et d'exploitation d'une entreprise. Des visites inattendues sont seules propres à donner aux intéressés l'assurance, ou l'appréhension, que le contrôle s'exerce de façon constante, même si — en raison de la pénurie du personnel de contrôle — il ne peut effectivement avoir lieu qu'à des intervalles très espacés. Certes, l'inspecteur avisera, dans la mesure du possible, l'employeur ou son représentant de son entrée dans l'entreprise. Mais il ne reste pas moins qu'on ne saurait assimiler « l'avis de présence » à un « avertissement préalable » de la visite.

La seconde garantie — simple corollaire de la précédente — est relative au moment où la visite peut s'accomplir. L'inspecteur doit avoir le droit de visiter les établissements soumis au contrôle non seulement de jour, mais encore de nuit.

On ne conçoit guère, en effet que le travail de nuit qui jouit d'une protection légale particulière puisse échapper au contrôle. Le législateur a estimé que toute restriction au droit de libre accès irait à l'encontre du but poursuivi par la législation sociale.

En tout cas, le facteur « imprévu de la visite », qui est essentiel à son succès, ne jouerait pas utilement si l'inspecteur

devait se munir d'une autorisation judiciaire ou administrative préalable.

En revanche, les inspecteurs sont tenus de n'user qu'avec discrétion du pouvoir qui leur est ainsi conféré.

La Chambre criminelle, par deux arrêts rendus le 6 août 1921 et le 24 juin 1922, a admis ce point de vue. Cette jurisprudence a pour effet d'étendre le droit de visite des inspecteurs. L'inviolabilité du domicile est sauvegardée, les locaux où s'effectuent le travail étant généralement distincts.

En aucun cas d'ailleurs, l'inspecteur ne saurait agir par voie de contrainte et requérir la force publique.

L'inspecteur régulièrement investi, muni de sa carte de service lui permettant de justifier de son identité à tout moment, peut exercer dans l'entreprise son droit de surveillance.

Ce pouvoir, qui porte à la fois sur le contrôle des personnes occupées au travail, des lieux de travail et de l'outillage des entreprises, s'applique notamment à trois ordres de fait :

1. droit d'interroger et de contrôler les salariés et les employeurs;

2. droit de contrôler les registres et les documents de l'entreprise;

3. droit de contrôler les installations et les matières utilisées dans l'entreprise.

Les inspecteurs ont le droit d'interroger les employeurs et les salariés sur toutes les matières qui entrent dans leur compétence ou qui se rattachent à l'exercice de leurs fonctions.

Les inspecteurs du travail ont le droit de requérir la production de tous registres, documents, livres, notices et toutes autres pièces que les employeurs ou les salariés sont obligés de tenir en vertu des diverses lois sociales.

Grâce à ces moyens de contrôle, les inspecteurs sont dispensés de faire de longues recherches préalables, par exemple sur les points suivants : la situation des entreprises au point de vue de la conformité de leurs conditions de travail et d'exploitation avec les prescriptions légales sur l'hygiène et la sécurité, l'âge, l'état physique des enfants, des adolescents et des femmes occupés au travail, les conditions de travail de tous les salariés sans exception au sujet, par exemple, de la durée normale du travail, des repos intercalaires, des heures supplémentaires, du travail par équipes, des conditions de rémunération du travail, etc.

Ces documents, que les employeurs et les salariés sont obligés de soumettre à l'inspection, mettent l'inspecteur à même de vérifier, avant même de commencer sa visite de contrôle, si les conditions de travail pratiquées dans l'entreprise répondent, à première vue, aux exigences des lois sociales.

Les inspecteurs du travail ont, en outre, le pouvoir de contrôler l'affichage des avis que les employeurs sont tenus d'apposer dans les entreprises. L'importance de ce contrôle ressort du fait que l'obligation de l'affichage porte sur des matières qui sont, aux fins du contrôle, d'un intérêt particulier pour les travailleurs et les employeurs.

C'est ainsi que l'obligation d'afficher les principaux textes des lois sociales, a pour but, d'une part, d'avertir les salariés et les employeurs de leurs droits et obligations respectifs et, d'autre part, de prévenir toute incertitude et toute contestation sur la nature et la portée de leurs engagements.

Des affiches portant les noms et adresses des inspecteurs doivent se trouver dans tous les ateliers et en des lieux tels que les ouvriers puissent en prendre connaissance,

L'affichage doit porter aussi sur les heures de travail et la durée du repos, le jour du repos hebdomadaire, quand ce n'est pas le dimanche. Lorsque ce repos est donné par roulement, le patron doit tenir un registre indiquant le jour affecté à chaque employé.

Au cours de sa visite, l'inspecteur peut, en principe, dresser procès-verbal dès qu'il constate une violation des prescriptions légales. Dans certains cas, cependant, une mise en demeure préalable est envisagée. Elle est nécessaire toutes les fois qu'il existe des infractions aux règles dont la loi a confié la détermination ultérieure aux pouvoirs réglementaires. Elle ne s'impose que pour l'application des règlements d'administration généraux ou spéciaux pris en vertu de l'art. 67, Livre II du Code du Travail.

Les prescriptions que la loi elle-même a formulées restent soumises à la possibilité d'une constatation et d'une poursuite immédiate.

La mise en demeure doit être signifiée à l'industriel lui-même. Aucune forme spéciale n'a été prévue. La mise en demeure datée et signée doit être consignée sur un registre spécial détenu par l'industriel (art. 9, Livre II, Code du Travail).

L'inspecteur fixe un délai, qui ne peut, en aucun cas, être inférieur à 4 jours, et qui doit tenir compte des circonstances à partir du minimum établi pour chaque cas par le règlement d'administration publique.

Toutes les fois que l'inspecteur se trouve en présence d'une inexécution de la mise en demeure, à l'expiration du délai fixé, ou d'une violation flagrante des lois répressives, il doit dresser un procès-verbal, acte authentique, en double exem-

plaire dont un destiné au préfet et l'autre au Parquet, et qui servira de base aux poursuites. L'inspecteur doit avoir compétence. Il ne peut instrumenter en dehors de sa circonscription et ne relever que des infractions aux lois dont il a la charge d'assurer l'application. Il doit être à même de prouver sa qualité par la production de sa carte de service.

L'envoi du procès-verbal doit être effectué dans les trois jours à l'inspecteur divisionnaire. Celui-ci doit en saisir le Parquet, s'il y a lieu, dans la quinzaine.

Le procès-verbal régulièrement daté et signé doit être enregistré dans les quatre jours. Cet acte ne fait foi que des faits matériels constitutifs de l'infraction. Les appréciations émises par l'inspecteur n'ont aucune force probante.

L'inspecteur doit toujours être informé des suites données aux procès-verbaux. A cet effet, une circulaire du 30 novembre 1895 a ordonné qu'une formule soit annexée à chacun des actes transmis au parquet. Le ministère public renvoie cette formule à l'inspecteur, en y indiquant la date et le dispositif du jugement, en spécifiant s'il est définitif ou s'il y a eu appel.

Aux termes de l'art. 159, les chefs d'établissements, directeurs ou gérants, qui ont commis une infraction, sont poursuivis devant le tribunal de simple police et passibles d'une amende de 5 à 15 francs ou de 5 jours de prison. Le tribunal correctionnel peut être saisi, à l'occasion des lois sur le travail, quand des faits graves ont été commis. Au premier degré il juge les délits qui sont passibles d'une amende de plus de 15 francs ou d'une peine supérieure à 5 jours de prison. Il juge en appel des sentences des juges de paix. Les cours d'appel statuent en dernier ressort sur les appels des jugements des tribunaux de première instance.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'inspecteur peut rencontrer des difficultés de toutes sortes. Elles sont le fruit de la méfiance, de l'hostilité, de la mauvaise volonté du patron, de l'ouvrier ou d'un tiers étranger à l'établissement.

L'art. 178, Livre II, Code du Travail, punit d'une amende « quiconque aurait mis obstacle à l'accomplissement d'un devoir quelconque de l'inspecteur du travail ».

Pour qu'il y ait délit d'obstacle, il n'est pas nécessaire que la résistance opposée, ou la manœuvre, ait réussi à entraver l'inspecteur. Une simple tentative est ici punissable (1).

L'inspecteur qui se heurte à de pareilles difficultés ne peut requérir la force publique, mais peut faire appel au commissaire de police, au juge de paix, qui ont la qualité d'officier de police judiciaire.

L'art. 179, Livre II, Code du Travail, déclare que sont passibles des peines édictées par l'art. 224 du Code Pénal en faveur des officiers de police judiciaire, les personnes coupables d'injures, d'outrages, de violences à l'égard d'un inspecteur.

(1) Trib. correct. Dinan 6 janvier 1910. *Bullet. Insp.* 1910, p. 39.

II^e PARTIE

LE DOMAINE ET L'ÉTENDUE DU CONTROLE

L'Inspection du travail a pour tâche le contrôle de la réglementation légale du travail. Les matières visées par les lois et règlements que les services de l'inspection du travail doivent faire appliquer et les obligations qui sont imposées aux inspecteurs, tant en droit qu'en fait par ces lois et règlements sont plus ou moins fragmentaires. Malgré son développement considérable depuis 50 ans, la législation du travail est encore loin d'être complète.

Le code du travail énumère les dispositions dont le contrôle constitue la tâche normale de l'inspection. Ce sont les dispositions légales ou réglementaires qui ont pour objet de protéger les travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Pour la clarté de l'exposé nous les avons classées sous trois chapitres :

- travail,
- salaire,
- hygiène et sécurité.

CHAPITRE PREMIER

LE TRAVAIL

La législation protectrice de la classe ouvrière ne doit avoir rien de vexatoire au regard de l'industriel. L'inspecteur doit veiller à cela tout en conservant la fermeté, l'autorité qui doit s'attacher à sa fonction.

Obtenir une application progressive et uniforme de la loi, tel est son but. On ne saurait exiger une adaptation immédiate, il faut que le patron ait eu le temps de s'informer. L'inspecteur écoutera ses plaintes, s'efforcera de lui faire comprendre les bienfaits de la législation, lui donnera tous renseignements utiles concernant son interprétation. Une pareille méthode est indispensable pour agir avec succès.

L'action des inspecteurs fut d'abord persuasive. Ils commencèrent par instruire les industriels et les ouvriers de leurs devoirs et de leurs droits respectifs. Plus tard, les lois étant mieux connues, ils durent, pour vaincre les résistances, adopter une attitude répressive. Leur méthode persuasive échoua plus

particulièrement dans le domaine de l'application des lois relatives à la durée du travail.

Rares sont les mesures sociales qui n'ont pas soulevé, au moment de leur adoption, un tollé général de protestations. La plupart du temps ceux qui les ont combattues, ont fini non seulement par ne plus les critiquer, mais par en reconnaître les bienfaits.

Age d'admission des enfants

Le plus grand souci du législateur dans le domaine social en matière de réglementation du travail fut de réprimer les abus les plus criants engendrés par le machinisme et qui consistaient dans l'emploi généralisé de la main-d'œuvre juvénile à un travail hors de proportion avec ses forces.

L'âge d'admission des enfants successivement fixé à 8, puis à 12 ans, par les lois du 22 mars 1841 et du 19 mai 1874 fut ensuite porté à 13 ans par la loi du 11 novembre 1892. Récemment cette limite fut portée à 14 ans.

Exceptionnellement, la loi permet de les employer lorsqu'ils seraient munis d'un certificat d'aptitude physique et du certificat d'études primaires.

Depuis toujours, les inspecteurs essayèrent de concentrer leurs efforts sur ce point. En fait le nombre des contraventions fut réduit considérablement. C'est surtout dans la verrerie que les infractions furent les plus nombreuses. La commission supérieure signalait leur diminution, et attribuait ce progrès à la rigueur avec laquelle les inspecteurs veillaient à l'application de cette disposition.

Ils avaient le droit de requérir un examen médical et

d'exiger le renvoi des enfants soumis à des travaux excédant leurs forces. Ils constataient ainsi la facilité avec laquelle étaient délivrés, souvent avec la complicité des parents, les certificats d'aptitude physique.

L'emploi des enfants en sous-âge n'était pas toujours pratiqué par les chefs d'entreprise en connaissance de cause et la faute en incombait aux maires qui délivraient indûment des livrets.

Après la guerre de 1914-18, la loi a été en général respectée. Les industriels ont compris qu'il était difficile d'obtenir un travail sérieux d'un enfant trop jeune et que sa présence en certains milieux pouvait être la cause d'accidents.

En général, les patrons n'acceptent des enfants n'ayant pas encore l'âge légal, que lorsqu'ils appartiennent à une famille nécessiteuse et sont vraiment dans l'obligation de subvenir à leurs besoins.

D'autre part, la mentalité a beaucoup changé. Les parents même ceux dont les ressources sont modiques, s'imposent volontiers des sacrifices pour ne pas obliger leurs enfants à travailler avant 14 ans.

Une loi du 9 août 1936, depuis longtemps réclamée, est venue consacrer cette heureuse évolution pratique. La plupart des physiologistes, en effet, estimaient qu'un enfant ne devait pas être astreint à un travail industriel quelconque avant 14 ans. Le service de l'inspection avait de son côté émis à diverses reprises des vœux en faveur du recul de l'âge limite.

La plupart des pays étrangers avaient, en exécution de la convention internationale du 13 juin 1921, porté l'âge d'admission des enfants à 14 et 15 ans.

La France était un des seuls pays qui n'avait pas cédé

aux instances du bureau international en cette matière. La nécessité de ménager les forces de l'enfant, et aussi la recrudescence du chômage ont enfin triomphé de l'inertie du Parlement.

Durée du travail

La question de la durée du travail est une de celles qui ont toujours préoccupé la classe ouvrière. Elle est aussi une des plus difficiles à résoudre en raison des principes qu'elle met en jeu et de ses répercussions économiques.

Dès l'aube, des enfants partaient à l'usine pour n'en revenir que le soir très tard. La loi du 22 mars 1841 avait décidé que, de 8 à 12 ans, ils ne pourraient travailler plus de 8 heures par jour, et de 12 à 16 ans pas plus de 12 heures. Elle échoua à peu près complètement. La loi du 19 septembre 1848 qui avait pour objet d'imposer une même limite aux adultes employés dans les établissements où se trouvaient des enfants dont le travail ne pouvait dépasser 12 heures, demeura lettre morte, jusqu'à ce que la loi du 16 février 1883 vint confier aux inspecteurs le soin de veiller à son observation.

Les lois du 19 mai 1874 et du 2 novembre 1892 apportèrent de nouveaux tempéraments à la durée du travail du personnel protégé. La loi de 1892 décida que :

les enfants de 13 à 16 ans ne pourraient travailler plus de 10 heures par jour, les enfants de 16 à 18 ans et les femmes de plus de 18 ans, pas plus de 11 heures, les adultes travaillant dans les manufactures 12 heures.

Cette réglementation qui obligeait à tenir compte non seulement de l'âge ou du sexe du personnel, mais encore de la nature des établissements souleva de violentes critiques.

Ce nouveau régime ne pouvait, disait-on, qu'être préjudiciable à la prospérité industrielle et aux salaires des ouvriers. De nombreux industriels se privèrent du concours des enfants. La plupart s'obstinèrent à exiger un travail de onze heures réalisant ainsi, contrairement aux espérances du législateur, la journée de travail la plus longue. Ils eurent aussi recours au systèmes des équipes alternantes.

Les difficultés de contrôle étaient grandes pour les inspecteurs. Par ailleurs, cette réglementation, là où elle était observée, avait le fâcheux inconvénient d'obliger les enfants à réintégrer le domicile avant les parents.

La loi du 30 mars 1900 vint opérer un nivellement en imposant une durée de travail égale pour tous là où étaient employés des femmes, des enfants et des adultes. Les industriels pour éluder son application, plutôt que de réduire la journée de travail, placèrent dans des locaux différents ou renvoyèrent les femmes et enfants dont la présence imposait au reste du personnel une même limitation de travail à dix heures. Cependant les rapports de la commission supérieure attestent l'heureuse répercussion de la réglementation nouvelle. En vue de parer à la réduction correspondante qui devait affecter la production, elle provoqua des recherches qui permirent de sérieux perfectionnements dans l'outillage.

L'application de cette loi ne devait pas tarder à se généraliser. Le nombre des contraventions allait en diminuant. Il était de 6.121 en 1903, de 3.365 en 1909 et de 2.603, seulement en 1913.

Un mouvement en faveur de l'extension de la journée de dix heures se dessina. Il atteignit les établissements qui auraient pu légalement exiger de leur personnel douze heures

de travail. En 1910, 73 % des entreprises avaient la journée de dix heures ou même une journée plus courte. En 1919, les longues journées de onze à douze heures avaient pratiquement disparu. L'unification de la durée de la journée de travail s'imposait. Elle fut réalisée par la loi du 23 avril 1919.

Celle-ci posa en principe que la durée du travail de l'un ou l'autre sexe ne pourrait excéder soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine.

Cette loi fut en sorte imposée au pays par une pression morale. De vives craintes s'élevèrent quant à ses répercussions économiques. N'allait-elle pas handicaper l'industrie française? Cela était d'autant plus à redouter que la plupart des pays concurrents n'avaient pas adopté semblable mesure.

Le législateur avait prévu une mise en vigueur progressive de la nouvelle réglementation. Il fallait permettre aux industriels de transformer leurs installations, leur outillage, afin de compenser, dans une certaine mesure, la perte résultant de la diminution des heures de travail. Dans ce but, les intéressés furent invités à s'entendre par des contrats collectifs. Des règlements d'administration publique devaient déterminer par catégories professionnelles, pour l'ensemble du territoire, ou par régions, les dates et les conditions d'application, règlements pris d'office ou à la demande d'une ou de plusieurs organisations patronales ou ouvrières nationales ou régionales intéressées.

Les inspecteurs firent de très louables efforts pour généraliser l'application de cette loi. Ils entreprirent une série de conférences. Réunissant patrons et ouvriers, ils obtinrent la conclusion de multiples accords syndicaux. Ces accords en

fixant uniformément pour tous les industriels adhérents, la période de travail et de repos, les dérogations, les modes d'utilisation des heures supplémentaires, eurent le grand avantage de faciliter le contrôle.

Il y eut de nombreuses difficultés d'adaptation du nouveau régime à certaines branches d'industries, notamment aux chemins de fer et à la marine marchande. Cependant cette législation a progressivement étendu son domaine, peu à peu les résistances patronales se sont évanouies ; les statistiques révèlent une diminution constante des infractions.

On s'est accoutumé à ce régime, car on a pu se rendre compte que 8 heures de travail bien employées permettent d'obtenir un rendement suffisant. Avec les méthodes actuelles, la rationalisation du travail, l'ouvrier ne gaspille par son temps et quand il a fait 8 heures à l'usine, il a donné à peu près tout ce qui lui est possible comme force de travail.

Presque tous les établissements ont été amenés à instituer la semaine de 48 heures. Pour diminuer les frais généraux et tenir compte des exigences techniques particulières de leur industrie, ils ont dû établir, tantôt la journée de 8 heures, tantôt celle de 9 heures, tantôt celle de 10 heures.

Le régime des 8 heures établi par la loi du 23 avril 1919 a donné de féconds résultats, il a provoqué une heureuse évolution des mœurs, une transformation méthodique des moyens matériels de production. Le respect des délibérations des organisations patronales et ouvrières intéressées est assuré par une vigilante surveillance de l'inspection du travail. C'est par milliers que se comptent les contraventions qui ont été suivies d'une pénalité.

Cette loi a incontestablement assuré le relèvement du niveau physique, intellectuel et moral des ouvriers.

La réclamation de la semaine de 40 heures ne reposait plus sur les mêmes nécessités. Elle se propose de réduire le chômage, en obligeant les entreprises à embaucher un certain nombre d'ouvriers pour accomplir la même somme de travail. La loi du 21 juin 1936 ratifiant le projet des conventions internationales adopté par la C.I.T. lors de sa 19^e session en juin 1936, a été principalement dictée par le souci de lutter contre le chômage.

La loi du 21 juin 1936 vise tous les ouvriers et employés sans distinction d'âge, ni de sexe. Elle ne s'applique qu'au commerce et à l'industrie, à l'exclusion de l'agriculture, des professions domestiques et des travailleurs à domicile.

Contrairement à la loi du 23 avril 1919, celle de 1936 fixe la durée de la semaine de travail, et non la durée de la journée de travail. Par conséquent, les textes antérieurs limitant la journée de travail sont donc encore valables.

La durée fixée est celle du travail effectif, les heures de repos sont exclues, mais les heures creuses sont incluses. Cette question des heures creuses soulève dans la pratique de vives discussions, surtout dans certaines professions (coiffeurs, cafés et restaurants, commerce de détail).

Le salaire accordé jusqu'alors ne doit pas être diminué par l'application de la loi.

C'est au moyen de décrets rendus en conseil des ministres, après consultations des organisations patronales, ouvrières et des sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique que la loi a été mise en vigueur. Ces décrets sont ren-

pus pour une profession, ou une catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou une région.

Ces décrets fixent d'abord la date d'application de la loi, afin d'éviter une application massive et brutale. En fait, les syndicats ont exercé une pression aussi forte que possible pour obtenir une application immédiate.

Ils prévoient une répartition des heures de travail selon les jours de la semaine.

Les ouvriers ont réclamé une répartition des 40 heures de travail hebdomadaire sur 5 jours, soit donc 5 fois 8 heures. Ce fut en fait la réglementation dans la plupart des professions. Dans certains cas cependant, les patrons ont maintenu 6 jours selon une certaine répartition (magasins de nouveauté et d'alimentation, cafés et restaurants).

Il convient d'ajouter que les mineurs sont soumis à un régime spécial : 38 heures 40 minutes de travail d'après la loi aménagées selon certaines règles.

Un nombre considérable de décrets ont paru pour l'application de la loi. Il semble cependant que le but de la loi : remédier au chômage, n'ait pas été complètement atteint. Bien des entreprises, avant la loi, et encore depuis, occupaient leur personnel moins de 40 heures, faute de commandes.

Les décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 avaient prévu des chefs de dépassement de l'horaire légal, en précisant que la durée du travail effectif peut être prolongée, s'il s'agit de travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale ou d'un service public sur un ordre du gouvernement

constatant la nécessité de la dérogation; de plus, de 1936 à 1939, certains assouplissements avaient été reconnus nécessaires et effectivement appliqués. Mais ces mesures fragmentaires ne pouvaient suffire à engendrer un rythme nouveau.

Utilisant les pouvoirs spéciaux qui lui avaient été octroyés par le Parlement le 19 mars 1939, le gouvernement fixa par le décret-loi du 1^{er} septembre 1939 un régime du travail que rendait indispensable l'évolution rapide des événements politiques. L'article premier de ce décret dispose :

« la prolongation de la durée du travail dans les établissements visés à l'art. 6 du Livre II du Code du Travail est autorisée de plein droit jusqu'à 60 heures par semaine ».

Il résulte de ce texte que les dispositions de la loi du 21 juin 1936, instituant le régime de 40 heures, ne sont nullement abrogées et que le principe de la réglementation de 1936 demeure. Cette considération explique la forme de l'art. 1^{er} du décret du 1^{er} septembre 1939 : il s'agit d'une autorisation, d'une faculté et non pas d'une disposition impérative.

Il a paru plus sage de laisser aux chefs d'industrie la faculté d'user de plein droit d'une prolongation de la durée du travail jusqu'à 60 heures par semaine, sans les contraindre à y recourir nécessairement sous le prétexte d'atteindre un rendement théorique maximum. En conséquence, les ouvriers devaient rester soumis à l'horaire légal de 40 heures et toute heure de travail effectuée au delà de la 40^e heure était considérée comme heure supplémentaire.

D'autre part, l'inspecteur du travail pouvait accorder des autorisations de faire travailler au-delà de la durée normale de travail. Le bénéfice de l'autorisation pouvait être suspendu à

tout moment par l'inspecteur si elle ne répondait pas à un besoin justifié.

Les possibilités de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal avaient comme corollaire la fixation de la durée journalière maximum, on s'en tint à onze heures de travail effectif. La durée du repos entre deux journées de travail consécutives ne pouvait pas être réduite à moins de dix heures.

La durée journalière du travail pour la main-d'œuvre féminine et juvénile fut limitée à dix heures.

Travail de nuit

Le travail nocturne est beaucoup plus épuisant que le travail de jour et présente, en outre, des inconvénients moraux. La loi de 1874 l'avait interdit aux enfants de moins de 16 ans et aux filles mineures, dans les usines et manufactures. Il fut ensuite prohibé par la loi de 1892 pour les garçons de moins de 18 ans et les femmes de tout âge. Cette interdiction ne s'appliquait qu'au travail industriel et non au travail commercial.

Aux termes du nouvel art. 21 du Livre II du Code du Travail, le travail de nuit est également interdit pour les enfants de moins de 18 ans dans les entreprises de transport.

La Cour de Cassation en décidant, par un arrêt du 12 juillet 1902, que seuls des indices révélant d'une manière certaine les infractions aux lois protectrices, permettait à l'inspecteur l'accès d'un atelier quelconque pendant la nuit, limitait son intervention à des cas assez rares. Le nombre des contraventions étaient cependant élevé au début. Grâce à l'action énergique des inspecteurs il décroît rapidement. On n'en comptait plus

que 33 en 1932. Les infractions deviennent de plus en plus rares. Les patrons eux-mêmes se rendent compte que le travail de nuit offre de sérieux dangers, au point de vue physiologique et au point de vue moral. Le système des veillées, qui donnait lieu à de graves abus, spécialement dans la couture, va disparaissant. Elles ne sont plus autorisées que pour la confection des chapeaux et des vêtements de grand deuil.

Le travail de nuit n'est pas interdit aux adultes. Il n'y a d'exception que pour ceux employés à la fabrication du pain ou de la pâtisserie.

Cette interdiction du travail de nuit apportée par la loi du 28 mars 1919 a soulevé de grosses difficultés. Elles sont dues à la discrimination faite entre le travail du patron qu'elle tolère et celui de l'ouvrier qu'elle défend. Le problème de l'accès du fournil par l'inspecteur a été résolu affirmativement par la Cour de Cassation dans ses arrêts du 6 août 1921 et 24 juin 1922. Il est donc admis que celui-ci peut pénétrer la nuit chez un boulanger pour vérifier s'il n'emploie pas d'ouvriers.

Pour l'application de cette loi, les inspecteurs se sont toujours heurtés à une grande résistance de ceux qui travaillent seuls. Certains boulangers peuvent, en effet, assurer la fabrication du pain exigé par la clientèle, seuls ou aidés des membres de leur famille, tandis que beaucoup d'autres ne le peuvent pas, en raison de leur santé ou de l'importance de l'entreprise. La majorité patronale est opposée à toute réglementation. Quelques divergences subsistent, étant donné que tous ne commencent pas leur travail à la même heure, ceci dépend du genre de clientèle qu'ils ont à satisfaire, mais, en principe la plupart n'admettent pas cette interdiction pour des raisons tirées d'abord

de cette concurrence inévitable et aussi de la nécessité de satisfaire les besoins du consommateur. En supprimant tout travail nocturne, celui-ci en effet ne pourrait avoir du pain frais aux heures où il le demande, malgré les progrès accomplis dans les méthodes de panification. D'autre part, le travail de jour a pour résultat de baisser la qualité du pain.

Les ouvriers sont toujours partisans de la suppression intégrale du travail de nuit, bien que les conditions dans lesquelles il s'effectue se soient améliorées. L'utilisation du pétrin mécanique, des méthodes modernes permettent l'adoption du système des équipes. L'institution du repos hebdomadaire, la limitation des heures de travail, le bénéfice des congés payés, indépendamment de toutes les autres améliorations d'ordre général, ont beaucoup modifié leur situation. Cependant leurs revendications demeurent sur ce chapitre, une application stricte de la loi en est exigée. Il est difficile d'adopter une solution en présence de cette opposition, opposition qui se retrouve aussi bien devant le conseil supérieur du travail que devant les organisations patronales et ouvrières.

Les statistiques permettent cependant de conclure que cette loi est mieux appliquée. Les infractions particulièrement nombreuses de 1924 à 1929 sont en voie de régression sensible.

L'observation rigoureuse de la loi est difficile à obtenir, la fraude est ici encouragée par la concurrence de patrons boulangers travaillant seuls. Par ailleurs, en raison du grand nombre de fournils et de l'insuffisance de son effectif, l'inspection du travail ne peut assurer un contrôle pleinement efficace.

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est une grande restriction à la liberté de travailler ou de faire travailler. De tout temps on a reconnu qu'il était indispensable à l'homme, pour réparer ses forces, goûter les joies de la famille, cultiver son intelligence. « Le repos hebdomadaire, dit M. Jay, apparaît comme une impérieuse exigence de la famille et de la cité ». Dans l'ancien régime, il était obligatoire pour tous. Le travail était interdit les dimanches et jours de fêtes. Ces dispositions, supprimées lors de la Révolution, furent reprises sous la Restauration.

Après 1830, le repos hebdomadaire ne fut pas obligatoire. La loi de 1892 l'exigea seulement pour les femmes et enfants employés dans l'industrie, un jour quelconque de la semaine.

Enfin, la loi du 13 juillet 1906, étendit la règle du repos hebdomadaire à tous les ouvriers et employés, repos qui doit être donné le dimanche en principe. Elle n'interdit pas de travailler ce jour-là, mais de faire travailler.

Des protestations indignées accueillirent cette loi qui avait été votée à l'unanimité au Parlement. Les répercussions économiques devaient être fatales. Elles devaient entraîner une réduction sensible de la production et mettre le pays en état d'infériorité sur le marché international. Les commerçants particulièrement rebelles faisaient valoir les intérêts de la clientèle. Certains ouvriers même n'admettant pas une atteinte à leur liberté, ne lui témoignèrent pas une grande sympathie. Cependant la plupart lui firent bon accueil. Ils étaient soutenus par des catholiques et des philanthropes à qui l'organisation des ligues

des acheteurs permettait de prêcher en faveur de l'application intégrale de la loi.

Se conformant aux circulaires, les inspecteurs durent, les premiers temps, se montrer bienveillants et ne sévir qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation.

L'interprétation donnée par la jurisprudence à l'application de la loi ne fut pas de nature à faciliter leur tâche. La cour de cassation admit le retour aux extras (1) ce qui permettait à un patron de ne pas fermer le dimanche, et de faire travailler à condition de recourir à un personnel autre que celui de la semaine. La loi interdisait d'employer un salarié plus de six jours dans un même établissement, mais celui-ci pouvait ainsi trouver à s'occuper ailleurs pendant le septième jour.

Le Conseil d'Etat, en outre, par un arrêt du 29 novembre 1912 permit aux Grands Magasins d'ouvrir le dimanche certains rayons pour les faire bénéficier des autorisations accordées à leurs concurrents en boutiques. Une grande partie du personnel se trouvait alors soumise au repos par roulement.

Le législateur avait pour but d'obtenir le repos dominical. Or, l'abus des dérogations eut pour résultat de généraliser le repos par roulement. Ce système a de fâcheux inconvénients, il facilite la fraude et rend extrêmement difficile la surveillance. Comment l'inspecteur pourrait-il vérifier si tous les magasins ouverts se conforment à la loi et dans quelles conditions ? Le repos n'étant pas accordé le même jour à tous les travailleurs, son contrôle demeurera pratiquement impossible si, d'accord avec le patron, ceux-ci gardent le silence sur les infractions commises.

(1) Cour de Cassation 2-2-1901. D. P. 107-1.105.

L'idée de la fermeture obligatoire le dimanche, seul moyen de réaliser le repos collectif, gagna peu à peu les esprits. Au lendemain de la guerre, le Conseil d'Etat déclara que la loi de huit heures et la semaine anglaise constituaient des faits nouveaux justifiant le retrait des autorisations accordées. Les ouvriers et employés ayant désormais plus de loisirs pouvaient s'approvisionner en semaine, la généralisation de la fermeture le dimanche était donc possible sans trop d'inconvénients.

La loi du 29 décembre 1923, en posant le principe de la fermeture obligatoire le dimanche, marqua l'aboutissement d'une réforme depuis longtemps sollicitée. Elle introduisit dans notre droit le principe de l'organisation professionnelle. Le préfet peut désormais imposer la fermeture quand des accords sont intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers intéressés.

La volonté du législateur a été d'empêcher la concurrence faite aux établissements fermés le jour de repos collectif, par l'ouverture de ceux exploités par le patron, seul ou aidé des membres de sa famille.

Ceci n'alla pas sans soulever de grandes difficultés. Les pharmaciens n'hésitèrent pas à contester cette loi devant la Cour Suprême.

Pour désarmer l'opposition, les inspecteurs firent de nombreuses conférences dans lesquelles ils exposèrent les avantages de la nouvelle législation; sur leur initiative furent constitués des syndicats et conclus de multiples accords.

Grâce à leur propagande, l'institution du repos hebdomadaire, qui avait soulevé tant de protestations véhémentes est entré dans les mœurs. Les infractions relevées sont devenues plus nombreuses ces dernières années.

	Contraventions	Procès-verbaux
1930	3.331	929
1931	4.011	1.071
1932	2.940	826
1933	3.791	1.072
1934	4.285	1.335

mais on ne saurait en déduire que la loi est moins respectée. Elle est mieux connue et les inspecteurs sévissent d'autant plus. La fermeture obligatoire s'applique désormais à des catégories industrielles et commerciales, toujours plus nombreuses. En 1933, sur 331.270 établissements industriels, la répartition s'établissait comme suit :

Régime normal : repos collectif du dimanche .. 317.198

Régime exceptionnel :

— repos collectif autre jour que dimanche	2.193
— repos collectif du dimanche midi au lundi midi	448
— repos collectif du dimanche après-midi avec repos compensateur	1.099
— repos par roulement	9.602
— repos spéciaux dans les usines à feu continu (décret du 31 août 1910).....	730 ,

De grands progrès ont donc été réalisés. Le repos collectif du dimanche est devenu le régime normal. Le patron doit se reposer comme le personnel. Dans les entreprises commerciales, la suppression du repos par roulement serait désirable; ceci

aurait l'avantage de supprimer la concurrence et de simplifier considérablement le contrôle.

En imposant un régime de travail conditionné par les exigences de la guerre le gouvernement se devait d'agir simultanément sur tous les éléments de la production industrielle. C'est pourquoi la durée maximum du travail, l'aménagement des horaires et les modalités d'application qui en sont les corollaires ne peuvent être dissociés de la question de la suspension du repos hebdomadaire et du chômage des fêtes légales qui sollicitait pareillement son attention.

Le principe du repos hebdomadaire étant acquis, l'art. 49 du Livre II du Code du Travail dispose :

« dans les établissements de l'Etat, ainsi que dans ceux où sont exécutés des travaux pour le compte de l'Etat et dans l'intérêt de la défense nationale, le repos hebdomadaire pourra être temporairement suspendu par les ministres intéressés. »

Les établissements industriels étant, pour la plupart, susceptibles de recevoir des commandes des ministères mobilisateurs, une première précaution consistait de traiter toutes les entreprises de la même façon, le jour où elles seraient liées à l'Etat par un marché de travaux ou de fournitures. Le décret-loi du 1^{er} septembre 1939 prévoit donc, pour les établissements dans lesquels le repos hebdomadaire ne serait pas suspendu par application de l'art. 49 susvisé, la faculté de donner ce repos par roulement.

Mais pour ceux répondant aux conditions déjà énoncées et titulaires de commandes de guerre, les dispositions de l'arrêté du ministre du travail du 2 septembre 1939 sont impératives : le repos hebdomadaire est temporairement suspendu.

Afin d'apporter un adoucissement à cette mesure, dans tous

ies cas où, pour quelque raison que ce fût, son application ne présentait pas un caractère indispensable, un arrêté du 8 septembre 1939 établit une restriction et modifie l'art. 1^{er} — décret-loi du 1^{er} septembre 1939 — en transformant l'obligation de suspension du repos en une faculté laissée aux chefs d'établissement de ne pas accorder « en tant que de besoin » le repos hebdomadaire à leur personnel.

CHAPITRE II

LE SALAIRE

Parmi les mesures tendant à assurer le contrôle de l'application de certaines lois sociales, il y a lieu de relever celles qui concernent les salaires.

Les mesures légales concernant le paiement du salaire ont été édictées par la loi du 7 décembre 1909 et elles sont passées dans les articles 43 à 45 du Livre I du Code du Travail. Ces dispositions ont pour objet d'assurer la loyauté et la régularité du paiement.

Le salaire doit être payé en « monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité ». Cette mesure a pour but d'éviter que l'ouvrier soit payé en marchandises ou jetons qu'il pouvait échanger contre des marchandises, dans un magasin géré par le patron, ou chez un commerçant désigné par le patron. On voulait éviter, par là, que le salarié reçoive un salaire dont il lui était impossible d'apprécier exactement la valeur, ou sur

la valeur duquel il pouvait être aisément trompé. Par ailleurs le paiement en jetons conduisait très souvent l'ouvrier à dépenser inconsidérément ces jetons.

Cette première réglementation ne suffisait pas, il fallait également assurer à l'ouvrier un paiement régulier de son salaire. Le patron pourrait être tenté d'espacer le paiement afin de simplifier sa comptabilité ou de ménager sa trésorerie. Or, l'ouvrier a besoin de son salaire, qui constitue le plus souvent sa seule ressource. « Les salaires des ouvriers du commerce et de l'industrie doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle; ceux des employés doivent être payés au moins une fois par mois ».

« Les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce donneront lieu à un règlement au moins tous les trois mois ».

« Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque quinzaine, et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage ».

Enfin, dans le but de protéger l'ouvrier contre une dépense inconsidérée de son salaire et lui assurer son repos complet, la loi du 7 décembre 1909 stipule que le « paiement ne peut être effectué un jour où l'ouvrier ou l'employé a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention. Il ne peut avoir lieu dans les débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont occupées ».

L'inspecteur doit constater de quelle manière le régime applicable à une entreprise donnée est mis en pratique pour chacun des membres du personnel occupé. Cette constatation ne

peut être faite qu'au moyen d'un registre du personnel d'une part et d'une certaine comptabilité, de l'autre. Cette comptabilité doit porter sur les taux des salaires en vigueur et les comptes individuels : les salaires dûs, les retenues et les salaires effectivement payés. En outre, l'inspecteur doit être mis en mesure de consulter les listes de salaires à établir par l'employeur.

C'est la loi du 4 mars 1931 qui a donné aux inspecteurs un moyen de contrôle légal sur le paiement des salaires par les employeurs. Elle rend obligatoire pour les employeurs la remise d'une pièce justificative aux ouvriers et employés lors du paiement.

« A l'occasion du paiement des salaires aux ouvriers et employés du commerce, de l'industrie et des professions libérales, et du règlement des commissions aux voyageurs et représentants de commerce, il doit être remis aux intéressés une pièce justificative indiquant le nom et la qualification professionnelle de l'ayant droit et faisant ressortir le montant de la rémunération brute gagnée par celui-ci et, s'il y a lieu, la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute, ainsi que le montant de la rémunération nette ».

Dans les hôtels, restaurants, cafés, brasseries et généralement dans tous les établissements commerciaux où existe la pratique du pourboire, — loi du 19 janvier 1933, art. 42 du Code du Travail — toutes les perceptions affectuées « pour le service » par tout employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients ou autrement, ainsi que toutes sommes remises volontairement par les clients pour le service entre les mains de l'employeur, ou centralisées par

lui, doivent être intégralement versées au personnel en contact avec la clientèle et à qui celle-ci avait coutume de les remettre directement.

L'employeur est tenu de justifier de l'encaissement et de la remise à son personnel des sommes visées ci-dessus.

A défaut de conventions collectives, un règlement d'administration publique, pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées détermine, par profession ou par catégorie professionnelle, nationalement ou régionalement, les modes de justification à la charge de l'employeur, les catégories du personnel qui doivent prendre part à la répartition des pourboires et les modalités de cette répartition.

La guerre de 1939-40 a ouvert une période nouvelle dans la réglementation des salaires en France et partant, du contrôle. En établissant la prolongation de la durée du travail dans les établissements industriels, le Gouvernement ne pouvait pas se désintéresser de la question des salaires. Puisqu'il avait imposé une limitation des bénéfices des entreprises, il lui appartenait d'apporter certaines mesures restrictives dans le calcul de la rémunération du personnel.

Ce faisant, les mesures à prendre devaient tendre vers un but unique mais essentiel : sauvegarder à la fois l'économie et la santé morale du pays en guerre. De même, que, normalement il apparaît juste de supprimer du marché du travail certains salaires anormalement bas qui sont une cause de trouble social, il fallait que le gouvernement ne livre pas la fixation des salaires appréciés et élevés des fabrications de

guerre, au seul jeu des accords à intervenir entre patrons et ouvriers, comme on avait pu le constater souvent de 1914 à 1918. En supprimant les mouvements de surenchère, le Gouvernement restait maître des salaires, assurait l'équilibre de la main-d'œuvre et pouvait adapter la répartition de cette dernière conformément aux seuls besoins de la défense nationale.

Le principe de la réglementation a été posé par le décret du 1^{er} septembre 1939, les modalités d'application ont été fixées par le décret du 10 novembre 1939. Ce dernier décret fixe pour la durée des hostilités, d'une part, la politique des salaires que le Gouvernement entend suivre, d'autre part, le sort des conventions collectives, pièce essentielle de notre architecture sociale. A la vérité, les deux notions de salaires et de conventions collectives sont intimement liées, les dispositions sur les salaires étant la partie la plus substantielle des conventions collectives.

C'est pour répondre à toutes ces préoccupations que l'art. 5 décret du 10 novembre 1939 a énoncé la règle applicable au personnel de tous les établissements titulaires de marchés, de commandes ou de sous-commandes dont l'exécution était contrôlée par les ministères mobilisateurs.

Qu'elles résultent ou non de conventions collectives ou de sentences arbitrales, les conditions du travail furent stabilisées aux taux pratiqués à la date du 1^{er} septembre 1939. A cet effet, la rémunération devait être telle que « la moyenne des salaires payés dans chaque entreprise aux agents d'une même catégorie professionnelle ne puisse, dans des conditions égales de durée et de rendement, excéder le salaire moyen constaté pour cette entreprise à la date du 1^{er} septembre 1939 ».

Ce texte appelle des observations en ce qui concerne le

sens exact donné dans la pratique, aux expressions qu'il contient.

La « moyenne des salaires » devait s'entendre d'une moyenne établie, toutes conditions égales, c'est-à-dire en tenant compte du même nombre de salariés pour un total de sommes déboursées par l'employeur au titre de la rémunération du travail.

Les catégories professionnelles « ne pouvaient être que celles résultant de la classification habituelle des salariés de l'industrie », c'est-à-dire pour les ouvriers : ouvriers qualifiés, manœuvres spécialisés, manœuvres ; pour les employés : personnel au mois, personnel auxiliaire embauché à titre précaire et révocable conformément aux usages de la profession.

L'identité du taux de la rémunération imposée postérieurement au 1^{er} septembre 1939 avec celui pratiqué antérieurement supposait, ainsi que l'a précisé l'art. 5 du décret du 10 novembre 1939, des « conditions égales de durée et de rendement », ce qui permet d'admettre *a contrario*, que tout accroissement de la durée ou du rendement du travail, par rapport aux conditions réalisées le 1^{er} septembre prises comme terme de comparaison fondait en droit une augmentation du salaire correspondant. Sur le plan pratique, la légitimité de l'augmentation des salaires et appointements pouvait résulter de deux ordres de considération. Elle était déterminée, *ipso facto* :

1^o pour le personnel assujetti à un horaire déterminé, s'il y avait allongement systématique de la durée du travail effectif appliqué le 1^{er} septembre 1939, en fonction du dépassement réalisé ;

2^o pour le personnel rémunéré d'après le rendement si, les

bases de calcul n'ayant pas été élargies par rapport à ce qu'elles étaient le 1^{er} septembre 1939, on constatait un accroissement de la production qui ne pouvait être dû qu'à la diligence ou à l'entraînement du salarié, c'est-à-dire à des qualités professionnelles intrinsèques réellement mises en œuvre.

Ainsi la notion de « salaire maxima », en général absente des conventions collectives, vient s'insérer utilement dans le régime des salaires. Bien mieux, la poussée des salaires d'une même catégorie de travailleurs vers les maxima sera corrigée par la notion de « salaire moyen » à maintenir dans chaque entreprise.

En dehors de ces deux hypothèses où, conformément à l'esprit même du décret du 10 novembre 1939, l'augmentation de la rémunération résultait nécessairement et évidemment, d'une modification intervenue dans les conditions du travail et dont la valeur pouvait être chiffrée avec rigueur, il s'est présenté des circonstances qui, elles aussi, ont donné à l'augmentation des salaires et traitements un caractère légitime.

Dans les établissements industriels, à quelque domaine qu'appartienne leur activité, il existe une catégorie d'agents qui, à raison de leurs fonctions, ne sont pas soumis à un horaire déterminé. Les exigences de la guerre ont contraint ce personnel à fournir un effort supplémentaire dont il était normal qu'il leur fût tenu compte encore que, juridiquement, l'administration de la preuve demeurât toujours délicate.

Pour les salariés payés « au temps » la question se posait d'une façon analogue. Il s'agissait, en général, du personnel des bureaux et de certains services ou ateliers pour lequel il n'existe d'autre critérium de la rémunération, que le temps effectif consacré à l'entreprise et dont la durée est réglementée.

Là aussi, il était fréquent que, malgré les départs résultant de la mobilisation ou de toute autre circonstance due à la guerre le rendement global du service fût maintenu, sinon accru. Un tel état de choses devait être sanctionné par une augmentation de la rémunération des salariés demeurés à leur poste mais sous la réserve que, d'une façon incontestable, on établît une relation de cause à effet entre le maintien du rendement, d'une part, et le travail fourni individuellement par chacun des intéressés, d'autre part.

Dans la mesure où elle était rendue possible par des situations de fait ressortissant aux catégories ci-dessus énumérées, l'application d'une rémunération supérieure à celle pratiquée le 1^{er} septembre 1939, supposait une comparaison stricte qui s'établissait :

— pour les appointements et salaires au temps, sur la rémunération correspondant à l'unité de temps, c'est-à-dire le salaire horaire pour les ouvriers, l'appointement mensuel pour les employés et le personnel supérieur,

— pour les appointements et salaires au rendement, sur le chiffre de la rémunération tel qu'il résultait de la formule de calcul de cette rémunération, tous éléments considérés dans chaque cas envisagé.

Pour l'avenir, les modifications aux conditions de travail et éventuellement les hausses de salaires seront faites par les soins du ministre du Travail, décidant conjointement avec le ministre utilisateur.

Des dispositions précises viennent régler la question des salaires, en cas de transfert de main-d'œuvre d'une région dans

une autre, lorsque les salaires sont différents dans les deux régions. Les mesures prises dès le début des hostilités en vue du repliement ou du transfert de certains établissements ou certaines parties d'établissements dans des régions éloignées du front de combat, ont entraîné des migrations parfois importantes de travailleurs dont l'adaptation à de nouvelles conditions locales devait être réalisée le plus rapidement possible. A cet effet, l'art. 6 du décret du 10 novembre 1939 a prévu expressément l'application à ce personnel des salaires de la localité où il a été transféré, mais il a autorisé le versement à son profit d'allocations dites « indemnités de dépaysement » subordonné à l'agrément du ministre du Travail, ainsi qu'à celui du ministre intéressé dans le cas d'établissements travaillant pour la défense nationale. Un arrêté du ministre du Travail du 18 décembre 1939 régla définitivement la situation du personnel transféré, en autorisant les chefs d'entreprise qui versaient à ce personnel, antérieurement à l'arrêté, un salaire plus élevé que le salaire local, à maintenir ces salaires pendant un mois, à titre « d'indemnité de dépaysement » et en exigeant que toute demande d'indemnité soit soumise, un mois au moins avant la date d'application envisagée, pour avis au représentant du ministre mobilisateur, pour décision à l'inspecteur du travail.

Néanmoins, eu égard aux difficultés soulevées par les nombreuses demandes d'indemnités, tant en ce qui concerne le taux que les conditions d'attribution, il apparut nécessaire d'indiquer les règles à suivre pour éviter un bouleversement des salaires dans les localités ou les régions de repliement.

Ces règles ont fait l'objet de la circulaire du 1^{er} mai 1940 du ministre du Travail aux préfets et aux inspecteurs du travail,

qui codifie, en quelque sorte, les dispositions réglementaires relatives à l'allocation et à la fixation des indemnités de dépaysement.

a) Les bénéficiaires sont les travailleurs d'un établissement transférés du siège de cet établissement dans une autre localité et les travailleurs déplacés par mesure individuelle, à condition que la résidence de repliement les contraigne à une nouvelle installation.

b) L'indemnité — qui ne doit constituer en aucun cas un moyen détourné d'augmenter les salaires — doit avoir pour but unique de compenser les charges imposées aux travailleurs du fait de leur déplacement et résultant d'une double installation ou, à défaut, d'une installation nouvelle rendue difficile aux points de vue du logement et de la nourriture. Dans les deux cas, l'évaluation doit tenir compte de tous les éléments : circonstances locales, différence du coût de la vie entre le lieu d'origine et le lieu de transfert.

c) L'indemnité ne peut avoir, en principe, un caractère permanent, son taux et sa durée sont limités.

d) Elle constitue une allocation forfaitaire distincte du salaire et, comme telle, n'est pas soumise au prélèvement opéré sur les heures supplémentaires. Son montant doit figurer à part sur le bulletin de paye. Ces directives, diffusées en mai 1940 auprès des chefs d'entreprises, n'ont pu recevoir qu'un commencement d'exécution.

Il est une catégorie de travailleurs dont la dispersion et l'isolement expliquent les difficultés rencontrées depuis des années pour établir une réglementation souple mais efficace

qui constitue une réelle protection en leur faveur : ce sont les travailleurs à domicile. Certains d'entre eux (mécaniciens de précision, monteurs en optique, horlogers), apportèrent aux travaux de l'armement une collaboration appréciable justifiant plus que jamais, puisqu'il s'agissait de marchés passés au nom de l'Etat, un contrôle des conditions du travail, en général, et des salaires, en particulier.

Un décret du 8 mars 1940 — dont on peut regretter qu'il fût si tardif — a complété, à l'intention des travailleurs à domicile, les dispositions du décret du 10 avril 1937 relatif aux conditions d'exécution des marchés de l'Etat. Il dispose que, pour les travaux de l'espèce, les prix de façon doivent être tels qu'ils permettent à un ouvrier d'habileté moyenne de gagner, pour une durée égale de travail, un salaire égal à celui résultant de l'application des taux normaux et courants inscrits dans les bordereaux. Ces bordereaux doivent mentionner pour chaque article, les durées d'exécution à domicile, ainsi que les prix de façon; ils sont affichés en permanence dans les locaux d'attente, ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières à l'ouvrier et la réception des marchandises après leur exécution. Enfin, l'entrepreneur s'oblige à tenir à la disposition de l'administration contractante, la liste nominative des ouvriers qu'il emploie à domicile et à lui communiquer, à toute réquisition, ses feuilles de paie.

Ces mesures sanctionnées par des retenues opérées sur les cautionnements des entrepreneurs, furent généralement suffisantes pour empêcher la pratique de salaires anormalement bas.

A maintes reprises, le Gouvernement crut devoir insister sur l'importance qu'il attachait à la réglementation des salaires.

Dans une instruction du 19 février 1940, il rappelait que l'art. 5 du décret du 10 novembre 1939 avait pour objet de stabiliser, à la date du 1^{er} septembre 1939, les conditions du travail dans les entreprises travaillant pour la défense nationale et concluait :

« Il m'a été signalé que des relèvements de salaires ont été consentis par certains établissements qui auraient procédé à des surenchères pour attirer à eux la main-d'œuvre. Il ne vous échappera pas que ces pratiques sont tout à fait contraires à la politique qu'entend suivre en matière de salaires le Gouvernement, pendant la durée des hostilités et dont le résultat ne pourrait être atteint si la hausse des salaires ainsi amorcée tendait à se généraliser.

« J'appelle donc votre attention sur la nécessité d'appliquer sous peine des sanctions prévues à l'art. 7 du décret du 10 novembre 1939, les salaires déterminés conformément à l'art. 5, en vue d'éviter des répercussions fâcheuses sur le coût de la guerre et l'économie nationale ».

Une telle politique exigeait un sévère contrôle d'exécution de la réglementation instituée pour le temps de guerre : ce fut celui défini par l'art. 5 du décret du 10 novembre 1939, il suppose l'action conjuguée du ministre du Travail et du ministre utilisateur, après avis des commissions techniques créées par l'art. 3 du même décret, savoir une commission centrale et des commissions départementales.

La commission centrale, dont la composition fut fixée par les arrêtés des 18 décembre 1939 et 8 février 1940, comprenait :

— Un président et quatre membres désignés par le ministre du Travail,

— Un représentant de chacun des ministères de la défense nationale et de la Guerre, de la Marine, de l'Air, de l'Armement, des Travaux publics, du Commerce et de l'Agriculture,

— Trois représentants d'organisations patronales et trois représentants d'organisations ouvrières désignés par le ministre du Travail.

Aux termes des mêmes arrêtés, les commissions techniques départementales étaient composées comme suit : —

— le préfet ou son représentant, président,

— l'inspecteur divisionnaire ou départemental du travail,

— l'ingénieur en chef des Ponts et Chaussées ou son représentant,

— le directeur des services agricoles ou son représentant,

— un représentant de chacun des ministères intéressés,

— un à trois représentants des organisations patronales et un à trois représentants des organisations ouvrières désignées par le préfet.

En outre, pour chaque affaire, il était adjoint un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations ouvrières intéressées, désignés par le préfet.

Toute demande de modification des rémunérations appliquées le 1^{er} septembre 1939 faisait l'objet d'une étude de la part des commissions qui avaient, notamment, à examiner les conditions de détermination des salaires aux pièces ou au rendement et de calcul du salaire moyen. Après avoir pris connaissance du rapport des commissions, le ministre du Travail et le ministre intéressé, par une décision conjointe motivée, maintenaient ou élevaient le taux des salaires en cause.

Le régime ainsi établi avait un caractère d'ordre public, comme tel il comportait des sanctions prévues par l'art. 7 du décret du 10 novembre 1939, dans les cas suivants :

1° tout paiement de salaire indû ou insuffisant donne lieu au versement, au fonds de solidarité nationale, d'une somme égale au triple de la partie du salaire indûment ou insuffisamment payée sans préjudice, le cas échéant, de la réparation à laquelle le salarié peut prétendre,

2° la part du salaire indûment payée n'est pas comprise dans les charges de l'entreprise, pour le calcul du prélèvement qui lui est applicable au titre de la limitation des bénéfices ainsi que de la contribution établie sur le bénéfice résiduel,

3° les dépassements de salaires ne peuvent, en aucun cas, être invoqués par l'employeur à son profit, notamment pour obtenir une révision de son marché.

CHAPITRE III

L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

Depuis les abus auxquels a donné lieu au cours du XIX^e siècle, à la faveur du libéralisme économique, la naissance de la grande industrie et le développement du machinisme, s'il est un domaine dans lequel l'intervention de l'Etat n'a plus besoin d'être justifiée, c'est bien celui de la réglementation des conditions du travail au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

On a pu dire, en effet, que toutes les industries sont plus ou moins dangereuses. Aussi, tous les pays industriels ont-ils été amenés à prendre un ensemble de dispositions légales et réglementaires ayant pour objet de protéger, selon l'expression d'Albert Thomas, « la vie humaine, ouvertement ou insidieusement menacée par la pratique des techniques nouvelles ».

Le salarié peut sans danger immédiat user de ses forces, travailler au-delà de la limite légale, mais il ne pourrait sans

courir de grands risques travailler en un lieu malsain, ou approcher des machines non munies de dispositifs protecteurs. Des maladies professionnelles de toute sorte : saturnisme, mercurisme, phosphorisme, charbon, tuberculose, le menacent à l'usine. L'extrême complexité du machinisme engendre tous les jours la possibilité d'accidents : accidents fortuits : rupture de tuyaux, incendie, explosion d'une chaudière, etc.; accidents dûs à l'insuffisante protection de l'outillage, à la négligence de l'ouvrier lui-même, sa mauvaise adaptation technique ou physiologique au travail qui lui est confié.

La loi de 1892 interdit aux femmes et aux enfants de travailler dans les mines, minières, carrières et dans les industries où l'on utilise le plomb, l'arsenic, le phosphore blanc, matières essentiellement dangereuses.

Peu après intervint la loi du 12 juin 1893, qui étendit le champ de la protection ouvrière en matière d'hygiène et de sécurité à l'ensemble des établissements industriels et à toutes les catégories de travailleurs.

Le personnel des établissements commerciaux restait en dehors de cette réglementation; cette lacune fut comblée par la loi du 11 mars 1903. C'est cette loi du 12 juin 1893-11 mars 1903, aujourd'hui codifiée, qui constitue la base de la prévention en matière d'hygiène et la sécurité des travailleurs. Dans ce titre, ont été codifiées, sous le chapitre premier, les dispositions de la loi de 1893-1903.

Sous le chapitre II ont été codifiées les dispositions de la loi de 1892 relatives au travail des enfants et des femmes.

Depuis la codification est intervenue une loi du 6 mars 1917 (ajoutant l'article 66 *b* nouveau) qui a interdit l'introduction ou la distribution dans les établissements assujettis,

pour être consommées par le personnel, de toutes boissons alcooliques.

Enfin, la série des textes légaux a été complétée par la loi du 24 juin 1939, qui a imposé aux vendeurs de machines l'obligation de munir celles-ci de dispositifs de protection contre les accidents du travail.

Mais les textes légaux sont loin de représenter la totalité de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs.

Aussi le législateur a-t-il, par les dispositions aujourd'hui codifiées sous l'article 67 du Livre II du Code du Travail, confié au pouvoir réglementaire le soin de prendre deux séries de décrets :

1° des règlements généraux déterminant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis,

2° des règlements spéciaux déterminant, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions relatives, soit à certaines professions particulières, soit à certains modes de travail.

Primitivement, la loi de 1893 (et les règlements pris pour son exécution) était applicable aux « manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers de tous genres et leurs dépendances, aux théâtres, cirques et magasins faisant usage d'appareils mécaniques ».

Son domaine d'application a été étendu par la loi de 1903, qui a ajouté à cette énumération : « les laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de chargement et de déchargement et leurs dépendances ».

Actuellement, le champ d'application, très vaste, de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité, est déterminé par l'article 65 du Livre II du Code du Travail qui est ainsi conçu :

« sont soumis aux dispositions du présent chapitre les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de chargement et de déchargement, théâtres, cirques et autres établissements de spectacle et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ».

Ne sont pas assujettis à cette réglementation, aux termes du même art. 65, les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Néanmoins, si le travail s'y fait à l'aide de chaudière à vapeur ou de moteur mécanique, ou si l'industrie exercée est classée au nombre des établissements dangereux ou insalubres, l'inspecteur a le droit de prescrire les mesures de sécurité et de salubrité prévues.

C'est au service de l'Inspection du travail qu'est confié, comme pour l'ensemble des mesures de la réglementation du travail, le contrôle de l'application des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Dans ce domaine, la tâche de l'inspecteur est devenue particulièrement délicate. il n'est plus un simple agent, chargé

de réprimer les infractions aux lois protectrices. Son rôle est ici essentiellement préventif. Afin de protéger l'ouvrier contre les multiples dangers qui le menacent, de sérieuses connaissances techniques lui sont indispensables, tant au point de vue de l'hygiène que de la sécurité.

L'éducation des ouvriers s'impose. Par négligence ou ignorance, ceux-ci n'utilisent pas toujours les moyens mis à leurs dispositions pour satisfaire aux règles d'hygiène et de sécurité.

D'autre part beaucoup de chefs d'entreprises, de petits patrons surtout, répugnent à modifier leur outillage ou bien hésitent devant les frais importants que peuvent nécessiter certaines améliorations.

L'inspecteur doit convaincre l'industriel de l'utilité d'une mesure préventive et montrer les avantages considérables qui en résultent pour ses ouvriers et pour lui-même.

Les inspecteurs se consacrent journellement à cette tâche éducatrice. Elle leur est facilitée dans une certaine mesure depuis la loi du 10 juin 1928 prescrivant à toute personne qui se propose d'occuper du personnel dans un établissement commercial ou industriel, quelle qu'en soit l'importance, d'en faire la déclaration à l'inspecteur du travail. Par leur adroite influence personnelle, les inspecteurs ont su entraîner dans l'œuvre de la prévention les industriels les plus réfractaires. Les conditions du travail ont fait des progrès remarquables, les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité pénètrent de plus en plus dans les usages industriels.

Au point de vue de l'hygiène, les progrès obtenus sont incontestables.

Les diverses prescriptions relatives à la propreté, la venti-

lation des locaux, l'aspiration des vapeurs ont contribué, dans une mesure appréciable, à la prophylaxie de la tuberculose, ainsi que des intoxications dûes aux produits ou aux gaz nocifs. En matière de sécurité, les résultats obtenus ne sont pas moins heureux. Des perfectionnements ont été réalisés, grâce à la réglementation minutieuse et aussi à la mise en vigueur de la loi du 9 avril 1898. Le nombre des infractions est en diminution constante.

Contraventions Procès-verbaux

1930	1.083	724
1934	545	357

Quoique des progrès notables aient été réalisés, c'est dans la petite industrie et dans le petit commerce que l'inspecteur rencontre le plus de difficultés. Il se heurte à la négligence du patron qui favorise souvent l'inertie du personnel.

Les infractions aux dispositions du Code du Travail sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ou des règlements pris en exécution du code sont constatées par les inspecteurs qui font une mise en demeure. Les employeurs sont poursuivis devant le tribunal de simple police et punis d'une amende de 5 à 15 francs. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de contraventions distinctes, sans toutefois que le chiffre total des amendes puisse excéder 200 francs (art. 173 du Livre II du Code du Travail).

Le juge fixe en outre le délai dans lequel doivent être exécutés les travaux de sécurité et de salubrité imposés par lesdites dispositions. En cas d'inexécution de ces travaux, l'affaire serait, sur un nouveau procès-verbal, portée devant le tribunal correctionnel, qui pourrait ordonner la fermeture de

l'établissement. De lourdes peines sont prévues en cas de récidive (art. 174 à 176 du Code du Travail, Livre II).

C'est dans ces conditions qu'a été confiée aux inspecteurs du travail la mission de constater les contraventions aux dispositions concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Mais la question se pose de savoir, en ce qui concerne ces dispositions, quelles sont celles qui sont susceptibles de poursuites immédiates ou, au contraire, qui doivent faire, de la part de l'inspection du travail, l'objet d'une « mise en demeure » préalable d'avoir à faire disparaître ces infractions dans un certain délai, avant de pouvoir donner lieu à procès-verbal.

En ce qui concerne les prescriptions précises figurant dans la loi elle-même, il a toujours été admis sans difficulté, notamment par la jurisprudence de la Cour de Cassation, que ces prescriptions légales étaient applicables immédiatement, même au cas où le service de l'inspection du travail n'aurait formulé, antérieurement, aucune observation ou mise en demeure d'avoir à se conformer à la loi. Il s'agit là, en effet, de prescriptions élémentaires de caractère fondamental.

Lorsque la loi de 1893 a été codifiée sous le titre II du Livre II du Code du Travail en 1912, ces prescriptions ont été groupées sous l'art. 66 *a*.

Quant aux prescriptions générales, qui ne posent que des principes et qui, d'après la jurisprudence de la Cour de Cassation, sont dépourvues de toute sanction, elles ont été groupées dans l'article 66.

Par contre, pour les dispositions réglementaires, la loi de 1893 avait, à l'origine, prévu que l'obligation de la procédure préalable de la mise en demeure serait presque générale.

Il convenait en effet de ménager aux industriels la possibilité de s'adapter à une réglementation nouvelle, qui pouvait d'ailleurs être ignorée d'eux, et de supporter les frais parfois importants que pouvait entraîner l'exécution des travaux de transformation.

Cette généralisation de la mise en demeure avait l'inconvénient de retarder les améliorations en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs. L'obligation de cette procédure était particulièrement choquante, lorsque survenait dans un atelier un accident grave, sans que l'industriel ait été auparavant l'objet d'une mise en demeure. Aussi s'avérait-il nécessaire de soustraire au moins certaines prescriptions à l'application de cette procédure.

La loi du 31 décembre 1912 a réalisé une première étape, en faisant passer dans la loi codifiée un certain nombre de prescriptions réglementaires. D'autre part, la même loi avait ramené le délai d'exécution uniforme de un mois, à des délais réduits qui devaient être fixés, pour chaque nature de prescription, par les règlements eux-mêmes. Pour certaines prescriptions, le délai pouvait être réduit jusqu'au minimum extrême de quatre jours.

Mais cette réforme partielle était encore insuffisante. L'idée faisait son chemin d'une suppression presque complète de la mise en demeure.

A la suite du mouvement d'opinion provoqué par un vœu du conseil supérieur du Travail, la réforme envisagée a pu être réalisée par la loi du 9 mars 1931 qui a modifié l'art. 68 du Livre II du Code du Travail.

Cet article prévoit toujours que les inspecteurs doivent mettre les chefs d'établissements en demeure de se conformer aux

prescriptions réglementaires avant de dresser procès-verbal, « mais seulement pour celles de ces prescriptions pour lesquelles cette procédure aura été prévue ».

L'art. 69 prévoit que la mise en demeure doit être faite par écrit sur un registre spécial, être datée et signée, indiquer les contraventions et fixer un délai à l'expiration duquel les contraventions devront avoir disparu. Ce délai ne peut en aucun cas être inférieur à quatre jours.

Le chef d'établissement a la faculté d'adresser une réclamation au ministre du Travail au plus tard dans les quinze jours suivant la mise en demeure dont le bien-fondé est contesté. Cette réclamation est suspensive et soumise, après enquête, au Comité consultatif des Arts et Manufactures. Lorsque l'obéissance à la mise en demeure nécessite des transformations importantes portant notamment sur le gros œuvre de l'établissement, le ministre accorde au réclamant le délai qui aura été reconnu nécessaire par le Comité. La durée de ce délai ne peut dépasser dix-huit mois.

Notification de la décision est faite au chef d'établissement dans la forme administrative, avis en est donné à l'inspecteur.

Dans l'ensemble, cette législation a incontestablement déterminé un mouvement dans le sens de la transformation des installations industrielles, tant au point de vue de l'hygiène que de la sécurité. En collaboration étroite avec les industriels, les inspecteurs sont arrivés à faire organiser un très grand nombre de comités de sécurité qui sont d'excellents instruments de progrès. Ils sont chargés d'étudier les conditions de sécurité du travail et de tirer des accidents les enseignements qu'ils comportent pour leur prévention.

Il reste sans nul doute encore beaucoup à faire et l'évolution de la technique requiert sans cesse de nouvelles adaptations. On peut cependant affirmer que de sérieux progrès ont été réalisés, grâce à la vigilance des inspecteurs du travail et aux prescriptions minutieusement détaillées.

Très souvent d'ailleurs, des initiatives privées précédèrent les interventions législatives et vont même au-delà, suivant les progrès de l'hygiène, pour en faire bénéficier les ouvriers. C'est ainsi que dès 1867, Engel Dolfuss de Mulhouse, prenait l'initiative de créer la première association d'industriels pour prévenir les accidents, alors qu'aucun pays n'avait encore étudié cette question. Depuis, diverses associations se sont constituées dans le but de répandre les notions d'hygiène à l'atelier et les nombreux dispositifs qui en assurent la sécurité.

CONCLUSION

La tâche essentielle de l'inspection du travail consiste à assurer l'application des lois et règlements concernant les conditions du travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, c'est-à-dire des lois et règlements dont l'application ne peut être contrôlée, en général, que par des visites d'inspection effectuées sur le lieu de travail. Certes, les inspecteurs remplissent d'autres missions importantes dans le domaine notamment de la conciliation et de l'administration mais leurs visites effectives d'inspection des établissements constituent la tâche fondamentale de leur fonction. Elle est le moyen essentiel dont ils disposent pour veiller au respect des lois et règlements en la matière.

L'activité que l'inspecteur déploie dans son bureau, où il reçoit patrons et salariés, où il vérifie la régularité des pièces justificatives de l'application de certaines dispositions dont l'envoi est imposé aux employeurs, telles que les horaires, les

avis de dérogation, l'action qu'il exerce par correspondance, seraient sans efficacité sans la visite d'établissements.

Il s'ensuit que les divers moyens d'action et de contrôle autres que la visite sur les lieux de travail dont dispose l'inspecteur ne peuvent être considérés que simplement comme un complément de l'inspection tendant à faciliter le travail des inspecteurs et à rendre leur action plus efficace ; de la valeur de l'inspection des établissements dépend essentiellement la réalité de la protection des travailleurs voulue par la loi.

Or, dans quelle mesure l'inspection du travail peut-elle assurer cette protection ?

Il est de toute évidence que tous les salariés ne sont pas protégés. Les grandes entreprises reçoivent de temps à autre la visite de l'inspecteur du travail, mais il n'est pas douteux que nombre de petits ateliers attendent encore la première visite d'un inspecteur du travail alors que les conditions d'hygiène y sont le plus souvent déplorables.

L'impuissance de l'inspection du travail à protéger la masse laborieuse tout entière est manifeste. Mais comment pourrait-on affirmer que sa composition est suffisante pour faire respecter les lois sociales que nous avons énumérées et dont le champ d'application est toujours plus vaste.

De tout temps, elle a fait preuve d'une compétence technique remarquable et d'un dévouement illimité. L'œuvre accomplie, malgré les difficultés sans nombre, en est l'éloquent témoignage. Si les lois sociales ont amélioré le sort des travailleurs, il faut attribuer cela à la collaboration des inspecteurs du travail.

Cet organisme a été amené à jouer un rôle social dont il convient de souligner l'importance.

Créé pour défendre les intérêts du salarié, veiller à ce que lui soient faites des conditions de vie humaine, il assume en outre une tâche de conciliation et d'arbitrage. Il s'efforce d'améliorer les rapports entre employeurs et employés, d'instaurer une collaboration active et sincère indispensable à l'essor économique du pays.

Mais une telle fin exige des moyens appropriés, l'inspection du travail ne les possède pas. Son effectif restreint ne lui permet pas de réaliser comme il conviendrait le contrôle de la réglementation. Il importe que son personnel soit accru.

On ne saurait trop insister sur cette nécessité. Dans un Etat soucieux du bien-être de la classe laborieuse, des intérêts généraux du pays, présents et à venir, il incombe aux pouvoirs publics de prendre les mesures qu'exige la réalisation parfaite d'une telle mission.

Vu :
Le Doyen,
RIPERT

Vu :
Le Président,
JAMES

Vu et permis d'imprimer
Le Recteur de l'Académie de Paris,
Gilbert GIDEL

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

- BACQUIÉ. *Inspecteurs des manufactures sous l'ancien Régime, 1927.*
- BRETON *Rapport sur la réglementation de l'inspection du Travail en France. Congrès international pour la protection légale des Travailleurs, de 1909.*
- BOURDERON *Rapport sur l'Inspection du Travail.*
- JAY *Le Travail. Evolution et régime social.*
- JAY *Protection légale des Travailleurs.*
- LORIN *Rapport sur la collaboration des Ouvriers organisés à l'Inspection du Travail. Association pour la protection légale des Travailleurs, 1909.*
- OVENBERG *Inspecteurs des Manufactures.*
- PETIT (E.) *Rapport sur l'inspection du Travail, sa réforme. Congrès international pour la protection légale des travailleurs, 1909.*

PETIT (C. H.).	<i>La réglementation sur l'hygiène et la sécurité des Travailleurs.</i>
PIC	<i>Traité de législation industrielle.</i>
PIC et AMIEUX.	<i>Le Travail à domicile en France.</i>
RAZOUS	<i>Réglementation du travail industriel</i>
ROUQUET.	<i>Traité de l'Inspection du Travail.</i>

THÈSES .

BARON	<i>La loi de huit heures. Paris 1929.</i>
BEC	<i>La législation de l'Inspection du Travail Rennes 1907.</i>
BRODEL.	<i>Collaboration des Ouvriers à l'Inspection du Travail, Paris, 1911.</i>
COLMART	<i>De l'Inspection du Travail en France, Pa- ris 1899.</i>
DELORME- ROUSSELOT	<i>Le Travail à domicile, Paris 1941.</i>
DURAND	<i>L'Inspection du Travail en France de 1841 à 1902, Paris 1902.</i>
HUGUES	<i>L'Inspection du Travail, Paris 1907.</i>
LARBES	<i>Inspection du Travail, Toulouse 1932.</i>
MARINI	<i>L'Inspection du Travail, Paris 1936.</i>
MONNERAIS	<i>L'Inspectorat du Travail, Rennes 1928.</i>
VALENTIN	<i>La main-d'œuvre industrielle et la régle- mentation du travail au cours de la guerre 1939-1940, Paris 1941.</i>

PUBLICATIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Comptes rendus des sessions du Conseil Supérieur du Travail.

*Rapports de la Commission Supérieure sur l'application des lois
réglementant le travail.*

Bulletins du Ministère du Travail.

Bulletins de l'Inspection du Travail.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

*Le développement et le régime actuel de l'organisation de
l'Inspection du Travail dans les différents pays.*

Bureau International du Travail — Genève 1924.

*L'organisation de l'Inspection du Travail dans les établisse-
ments industriels et commerciaux.*

Bureau International du Travail — Genève 1939.

LISTE DES TEXTES

analysés, commentés ou cités en référence

LOIS

- O. du 13 août 1669 portant création d'un service d'inspecteurs.
- L. du 27 septembre 1791 supprimant les bureaux établis pour la marque des étoffes.
- L. du 22 mars 1841 portant réglementation du travail.
- L. du 19 septembre 1848 fixant l'âge d'admission des enfants.
- L. du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie.
- L. du 2 novembre 1892 sur la réglementation du travail des enfants et des femmes employés dans les établissements industriels.
- L. du 16 février 1883 conférant aux inspecteurs le contrôle en ce qui concerne l'âge d'admission de la main-d'œuvre juvénile.
- L. du 12 juin 1893 étendant la protection ouvrière à l'ensemble du personnel des établissements industriels et à tous les travailleurs.
- L. du 30 mars 1900 étendant aux adultes les prescriptions concernant la durée du travail des enfants et des femmes lorsqu'ils sont employés dans une même entreprise.
- L. du 11 juillet 1903.

106 LE CONTROLE DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

- L. du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire.
- L. du 7 décembre 1909 réglementant le paiement du salaire.
- L. du 26 novembre 1912 codifiant au Livre II du Code du Travail les lois concernant la réglementation du travail.
- L. du 31 décembre 1912 codifiant un certain nombre de prescriptions réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité.
- L. du 6 mars 1917 interdisant l'introduction ou la distribution de boissons alcooliques dans certains établissements.
- L. du 23 avril 1919 fixant la durée de la journée de travail à 8 heures.
- L. du 29 décembre 1923 posant le principe de la fermeture obligatoire le dimanche.
- L. du 4 mars 1931 sur le contrôle du paiement du salaire.
- L. du 9 mars 1931 tendant à limiter l'emploi de la procédure de la mise en demeure.
- L. du 16 juillet 1932 modifiant la composition des commissions départementales.
- L. du 19 janvier 1933 sur le contrôle du paiement des pourboires perçus par les employeurs dans les hôtels.
- L. du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé.
- L. du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux.
- L. du 19 mars 1939 tendant à accorder des pouvoirs spéciaux au Gouvernement.
- L. du 24 juin 1939 imposant aux vendeurs de machines l'obligation de munir celles-ci de dispositifs de protection contre les accidents du travail.

DÉCRETS-LOIS — DÉCRETS

- D.-L. du 21 avril 1939 relatif à la limitation des bénéfices des entreprises travaillant pour la défense nationale.
- D.-L. du 21 avril 1939 relatif au régime du travail.
- D.-L. du 1^{er} septembre 1939 fixant le régime du travail.
- D.-L. du 1^{er} septembre 1939 relatif au repos hebdomadaire.
- D.-L. du 27 octobre 1939 modifiant le décret du 1^{er} septembre 1939 relatif au régime du travail.
- D.-L. du 27 octobre 1939 suspendant pendant la durée des hostilités les dispositions légales fixant les jours fériés.
- D.-L. du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités.
- D.-L. du 8 mars 1940 sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'Etat.

ARRÊTÉS — INSTRUCTIONS — CIRCULAIRES

- A. du 8 septembre 1939 relatif au repos hebdomadaire.
- I. du 6 décembre 1939 en vue de l'application du décret du 27 octobre 1939 relatif au régime du travail.
- A. du 18 décembre 1939 relatif aux indemnités de dépaysement prévues par l'art. 6 du décret du 10 novembre 1939.
- A. du 2 avril 1940 limitant la durée du travail des femmes et des enfants dans la région parisienne.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
PREMIERE PARTIE	
LES ORGANES CHARGÉS DU CONTROLE	11
CHAPITRE I. — <i>Historique de l'Inspection du Travail</i>	13
CHAPITRE II. — <i>Organisation actuelle du Service de l'Inspection du Travail</i>	27
CHAPITRE III. — <i>Fonctions et attributions des inspec- teurs.</i>	37
DEUXIEME PARTIE	
LE DOMAINE ET L'ÉTENDUE DU CONTROLE	47
CHAPITRE I. — <i>Le Travail</i>	51
— <i>Age d'admission des enfants..</i>	52
— <i>Durée du travail</i>	54
— <i>Travail de nuit</i>	61
— <i>Repos hebdomadaire</i>	64
CHAPITRE II. — <i>Le Salaire</i>	71
CHAPITRE III. — <i>L'Hygiène et la Sécurité</i>	85
CONCLUSION.	95

